



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

TE-toimistot
TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus
ELY-keskukset
KEHA-keskus
Kuntakokeilun kunnat

OHJE
28.6.2023

VN/20391/2023

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN OHJE JULKISESTA TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELUSTA ANNETUN LAIN JA ASETUKSEN SOVELTAMISESTA

Tämä on voimassa 1.7.2023 alkaen tois-
taiseksi.

Ohjeella kumotaan:

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työnha-
kijan palveluprosessista ja työnhakuvel-
vollisuudesta (VN/10520/2022),
Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julki-
sesta työvoima- ja yrityspalvelusta an-
netun lain ja asetuksen soveltamisesta
(TEM/2376/00.03.05.02/2017),
Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työttö-
mien työkyvyn arvioinnista ja terveystar-
kastuksiin ohjaamisesta
(TEM/3067/07.02.01/2011) ja
Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoi-
makoulutuksen hankinnasta
(TEM/1899/03.01.05/2017).

Sisällys

1 luku	YLEISET SÄÄNNÖKSET	6
2 §	Julkinen työvoima ja yrityspalvelu	6
3 §	Määritelmät	6
3 a §	Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen	8
4 §	Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoaminen	10
5 §	Palvelujen tuottaminen ja hankkiminen	11
9 §	Työnhakijan asuinpaikka ja työssäkäyntialue	11
2 luku	TYÖNHAKIJAN PALVELUPROSESSI	11
1 §	Työhaun käynnistyminen	11
2 §	Työhaun voimassaolon päättyminen	16
3 §	Työhaun käynnistäminen uudelleen	17
4 §	Työnhakijan informointi	18
5 §	Alkuhaastattelun järjestäminen	19
6 §	Työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen	20
7 §	Työnhakukeskustelua ja täydentävää työnhakukeskustelua koskevat poikkeukset	22
8 §	Alkuhaastattelun sisältö	23
9 §	Työnhakukeskustelun sisältö	24
10 §	Täydentävän työnhakukeskustelun sisältö	24
11 §	Palvelutarpeen arvioiminen	25
12 §	Työllistymissuunnitelman sisältö	28
13 §	Työnhakijan velvollisuudet	28
15 §	Muistutus	29
3 luku	TYÖNVÄLITYS	30
2 §	Työväilityspalvelut	30
3 §	Työnhakuvelvollisuus	32
4 §	Työnhakuvelvollisuutta täyttävä toiminta	37
5 ja 6 §	Työnhakuvelvollisuuden alkamista, haettavien työmahdollisuuksien määrää sekä tarkastelujaksoa koskevat poikkeukset	40
4 luku	TIETO- ja NEUVONTAPALVELUT, ASiantuntija-ARVIOINNIT, AMMATINVALINTA- JA URAOHJAUS SEKÄ VALMENNUS JA KOKEILU	48
1 §	Tieto- ja neuvontapalvelut	48
2 §	Asiantuntija-arvioinnit	48
3 §	AmmatINVALINTA- ja uraohjaus	51
4 §	Valmennus	52
5 §	Kokeilu	53
6 §	Kokeilun ja valmennuksen enimmäiskesto	55
7 §	Työkokeilua koskevat rajoitukset	56

8 § Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta	57
9 § Sopimus työkokeilusta	58
10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen.....	59
5 luku TYÖVOIMAKOULUTUS	60
1 § Työvoimakoulutuksen tavoitteet.....	60
2 § Työvoimakoulutuksen järjestäminen	61
3 § Opiskelijavalinta	62
4 § Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet	67
5 § Koulutuksen keskeyttäminen	67
6 § Koulutukseen liittyvä työssäoppiminen ja harjoittelu.....	68
7 § Koulutuksen yhteishankinta.....	68
5 a luku MUUTOSTURVAKOULUTUS	75
1 § Muutosturvakoulutuksen tavoitteet.....	75
2 § Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset.....	75
3 § Koulutusta koskevat edellytykset.....	78
4 § Koulutuksen järjestäminen.....	80
5 § Koulutusoikeuden lakkaaminen	80
6 Luku TYÖTTÖMYYSETUUEDELLA TUETTU TYÖNHAKIJAN OMAEHTOINEN OPISKELU	82
1 § Opiskelun tukemisen tarkoitus.....	82
2 § Yleiset edellytykset ja etuudet	82
3 § Opintoja koskevat edellytykset	83
4 § Sopiminen opiskelusta työllistymissuunnitelmassa	84
5 § Tukiaika	85
6 § Työnhakijan velvollisuudet.....	87
7 § Opintojen seuranta ja tuen lakkaaminen	87
9 § Koulutuspalvelujen tuottajan tietojenantovelvollisuus	88
7 luku PALKKATUKI.....	88
1 § Palkkatuki.....	88
2 § Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen	89
3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset.....	90
4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset.....	95
5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset.....	96
6 § Palkkatuen määrä ja kesto.....	97
7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen	98
8 § 100 prosentin palkkatuki	100
9 § Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen.....	111
10 § Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen.....	111
11 § Tuella palkatun siirtäminen.....	112

12 § Tilapäinen keskeyttäminen	114
13 § Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen.....	115
14 § Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet.....	116
15 § Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat	117
7 a luku 55 VUOTTA TÄYTTÄNEIDEN TYÖLLISTÄMISTUKI	119
1 § Tavoitteet 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuelle	119
2 § Työllistämistuen myöntämisen edellytykset	119
3 § Työllistämistuen määrä ja kesto.....	120
4 § Eräiden palkkatukea koskevien säännösten soveltamien työllistämistukeen	121
8 luku YRITYSTOIMINNAN KÄYNNISTÄMIS- JA KEHITTÄMISPALVELUT	121
1 § Starttiraha.....	121
2 § Starttirahan myöntämisen edellytykset	122
3 § Starttirahan myöntämisen ja maksamisen esteet.....	123
4 § Starttirahan määrä ja korvauspäivät.....	127
5 § Yritystoiminnan kehittämispalvelut.....	127
9 luku KULUKORVAUS.....	128
1 § Oikeus kulukorvaukseen	128
2 § Kulukorvauksen määrä	129
5 § Työttömyysturvalain ja työttömyyskassalain soveltaminen	129
10 luku PALVELUIHIN JA ASIANTUNTIJA-ARVIOINTEIHIN LIITTYVÄT HARKINNANVARAISET ETUUDET	129
1 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus	129
3 § Työolosuhteiden järjestelytuki	130
11 luku TYÖLLISTÄMISVELVOITE	132
1 § Kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuden järjestäminen	132
2 § Työllistämiselvoitteen rajoitukset ja lakkaaminen.....	137
12 luku JULKISEN TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELUN TOIMEENPANO JA SIIHEN LIITTYVÄ YHTEISTYÖ.....	137
3 § Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi	137
6 § Tiedonsaantioikeus.....	139
8 § Tukien ja korvausten myöntäminen, maksaminen ja takaisinperintä	140
8 a § Muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvät tehtävät.....	147
9 § Palkkatuen, valtion virastolle tai laitokselle osoitettavan määrärahan ja starttirahan rahoitus	147
10 § Työllisyyspoliittinen avustus ja työllisyysmäärärahojen käyttö muuhun työllisyyden edistämiseen	147
13 luku ASIAKASTIETOJEN KÄSITTELY	158
1 § Käyttötarkoitukset.....	158
2 § Käsiteltävät tiedot	159
4 § Rekisterinpitäjät	162

5 § Tietojen tallettaminen, poistaminen ja arkistointi.....	162
6 ja 7 § Käyttöoikeudet ja käyttöoikeuden myöntäminen.....	163
9 § Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle.....	165
13 a luku PALVELUALUSTA.....	165
5 § Palvelualustan käytön valvonta.....	165
14 luku MUUTOKSENHAKU.....	166
1 § Oikaisuvaatimus ja valitus	166
2 § Muutoksenhaku työnhakijaksi rekisteröimisen epäämistä ja kulukorvausta koskevasta päätöksestä	170
2 a § Muutoksenhaku muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa	170
3 § Oikaisuvaatimuksen ja valituksen vaikutus täytäntöönpanoon	170
LIITTEET.....	178
Liite 1 Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako.....	178
Liite 2 Oikaisuvaatimus	180
Liite 3 Valitusosoitus	181
Liite 4 Opiskelijan vakuutusturva työvoimakoulutuksen aikana	182
Liite 5 Menettelytavat pienhankintojen osalta	184

1 luku YLEISET SÄÄNNÖKSET

2 § Julkinen työvoima ja yrityspalvelu

Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, JTYPL) ei ole eroteltu henkilöasiakkaiden ja yritys- ja työnantaja-asiakkaiden palveluja. Palvelu, joka tukee henkilöasiakkaan työllistymistä, tukee samalla yrityksen tai muun työnantajan työvoiman saantia.

Yrityksille ja työnantajille tarjottavia työvoima- ja yrityspalveluita ovat työnvälitys, tieto- ja neuvontapalvelut, palkkatuki, työhönvalmentajan palvelut, yhteishankintakoulutus ja maksulliset yritystoiminnan kehittämisspalvelut

Alkavaa yrittäjyyttä tuetaan tieto- ja neuvontapalveluilla, yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arvioinnilla, uravalmennuksella, työkokeilulla, yrittäjäkoulutuksella ja starttirahalla.

3 § Määritelmät

Työnhakija

Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka työnhaku on voimassa JTYPL 2 luvun 1 ja 2 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työtön

Työttömällä tarkoitetaan henkilöä,

- a) joka ei ole työsuhteessa, ellei hän ole kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa ole alle neljä tuntia viikossa taikka hänen vaihtelevaa työaikaa koskevassa työsopimuksessaan taattu vähimmäistyöaikansa ole alle neljä tuntia viikossa;
- b) joka ei työttömyysturvalain (1290/2002, TTL) 2 luvussa tarkoitettulla tavalla työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahta viikkoa, tai jolla on oikeus työttömyysetuuden yritystoiminnan ja omassa työssä työllistymisen estämättä TTL 2 luvun 5 a §:n perusteella; ja
- c) joka ei ole TTL 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija tai jolla on oikeus työttömyysetuuden opintojen estämättä TTL 10 b §:n¹ perusteella.

Työsuhteessa olevaa pidetään työttömänä, jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia. Jos kyseessä on kokoaikainen lomautus, lomautettua henkilöä pidetään JTYPL:ssä tarkoitettuna työttömänä riippumatta siitä, onko kyseessä toistaiseksi vai määräajaksi tehty lomautus. Jos lomautus on toteutettu lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaikaa, lomautettua henkilöä ei pidetä JTYPL:ssä tarkoitettuna työttömänä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla työsopimuksen ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, tai työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi. Vaihtelevaa työaikaa noudattava henkilö on työtön, jos työsopimuksessa sovittu työajan vähimmäismäärä eli työntekijälle taattu työaika on alle neljä tuntia viikossa. Toteutuneella työajalla ei ole merkitystä.

¹ JTYPL:ssä säädetty pykäläviittaus on sanamuodoltaan tältä osin virheellinen. Pitäisi olla kuten tässä. Tätä koskeva lainsäädäntömuutos pyritään saamaan voimaan viimeistään 1.1.2024. Säännöksen sanamuoto sallii kuitenkin sen soveltamisen siten kuin tässä ohjeessa esitetään.

Työttömänä pidetään 2.5.2022 voimaan tulleesta uutta asiakaspalvelumallia koskeneesta JTYPL:n muutoksesta (1379/2021) lukien myös ns. F001-lausunnolla (ent. OF5-lausunto) olevia. F001-lausunnolla olevalla tarkoitetaan TTL 3 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua työnhakijaa, joka on saanut enimmäisajan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, jonka edelleen on katsottu olevan terveydellisistä syistä kykenemätön työhönsä ja jolla on voimassa oleva työ- tai virkasuhde, mutta hänen työnantajallaan ei ole tarjota hänelle hänen työkykynsä mukaista työtä. Työttömyyden kesto lasketaan mainitun lakimuutoksen voimaantulosta 2.5.2022 lukien.

Työttömänä pidetään myös henkilöä, jolla on oikeus työttömyysetuuteen neljän kuukauden ajan työttömänä aloitetun yritystoiminnan tai omassa työssä työllistymisen estämättä TTL 2 luvun 5 a §:n perusteella. Näissä työttömänä aloitettuun yritystoimintaan tai omassa työssä työllistymiseen liittyvissä tilanteissa TE-toimisto ei ratkaise yritystoiminnan pää- tai sivutoimisuutta antaessaan työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle työttömyysetuuden maksamisen mahdollistavan työvoimapolitiittisen lausunnon.

Lisäksi työttömänä pidetään henkilöä, jolla on oikeus työttömyysetuuteen enintään kuusi kuukautta kestävien opintojen estämättä TTL 2 luvun 10 b §:n perusteella. Vastaavasti kuin edellä on kerrottu yrittäjistä, TE-toimisto ei selvitä työnhakijan opintojen pää- tai sivutoimisuutta antaessaan työvoimapolitiittisen lausunnon, jonka mukaan työnhakijalle voidaan maksaa työttömyysetuutta edellä mainitun säännöksen perusteella enintään kuusi kuukautta kestävien opintojen ajalta.

Työvoimakoulutuksessa oleva ei ole JTYPL:ssä tarkoitettu työtön, jos työvoimakoulutuksena suoritettavat opinnot ovat TTL 2 luvussa tarkoitettuja päätoimisia opintoja.

Sillä saako henkilö jotakin etuutta, ei ole merkitystä arvioitaessa, onko henkilö JTYPL:ssä tarkoitettu työtön. Esimerkiksi työkyvyttömyysetuutta tai eläkettä saava voi olla työtön.

Työtön työnhakija

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, kun hän täyttää sekä työttömän että työnhakijan määritelmän.

Työttömän työnhakijan määritelmällä on merkitystä työnhakijan palveluprosessia ja työnhakuvelvollisuutta koskevien säännösten soveltamisessa. Lisäksi määritelmällä on merkitystä myönnettäessä palkkatukea, 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai työnhakumatkasta aiheutuvien matka- ja yöpymiskustannusten korvausta.

JTYPL:n ja TTL:n työttömän työnhakijan määritelmät eroavat toisistaan. JTYPL:n mukaisella työttömän työnhakijan määritelmällä on vaikutusta ainoastaan työvoimapalvelujen tarjoamiseen ja JTYPL:n soveltamiseen. Henkilö, joka ei ole JTYPL:n mukaan työtön työnhakija, voi olla TTL:ssä tarkoitettu työtön työnhakija, jolla on oikeus työttömyysetuuteen (esimerkiksi osa-aikatyötä tekevät tai henkilöt, jotka on lomautettu lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaika).

Työttömyysuhan alainen

Työttömyysuhan alaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole JTYPL:ssä tarkoitettu työtön, mutta on vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa. Työttömäksi jäämisen syyllä ei ole merkitystä, eikä säännöstä sovellettaessa arvioida esimerkiksi sitä, minkälaiset mahdollisuudet henkilöllä on työllistyä nopeasti uudelleen. Työttömyysuhan alaisena pidetään esimerkiksi henkilöä, joka on enintään kaksi viikkoa kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa. Työttömyysuhan alaisena pidetään myös henkilöä, jonka määräaikaista työsuhdetta tai irtisanomisaikaa taikka päätoimisia opintoja on jäljellä enintään kaksi viikkoa.

Määritelmällä on merkitystä työnhakijan työnhakukeskustelun ja täydentävän työnhakukeskustelun järjestämiseen sekä työnhakuvelvollisuuteen.

JTYPL:n määritelmä työttömyysuhan alaisena olemisesta ei vaikuta TTL 10 luvun 5 §:n vakiintuneeseen soveltamiskäytäntöön. Viimeksi mainitussa säännöksessä säädetään työttömyysuhan alaiselle työvoimakoulutuksen ajalta maksettavasta työttömyysetuudesta.

Työ- ja elinkeinoviranomainen

Työ- ja elinkeinoviranomaisella tarkoitetaan TE-toimistoa ja TE-hallinnon asiakaspalvelukeskusta.

Työllistymissuunnitelmat

Työllistymissuunnitelmalla tarkoitetaan TE-toimiston yhdessä työnhakijan kanssa laatimaa suunnitelmaa.

Työllistymissuunnitelmaa korvaavalla suunnitelmalla tarkoitetaan kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa (189/2001) tarkoitettua aktivointisuunnitelmaa, kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa (1386/2010, KotoL) tarkoitettua kotoutumissuunnitelmaa ja työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetussa laissa (1369/2014, TYP-laki) tarkoitettua monialaista työllistymissuunnitelmaa.

Työnhakuvelvollisuus

Työnhakuvelvollisuudella tarkoitetaan työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan sisältyvää työnhakijan velvollisuutta hakea työmahdollisuuksia tarkastelujakson kuluessa työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä.

Palkkatuettu työ

Palkkatuetulla työllä tarkoitetaan kaikkea sellaista työtä, johon työnantajalle maksetaan JTYPL:n mukaista tukea palkkakustannuksiin. Tällaisia tukia ovat 7 luvussa tarkoitettu palkkatuki ja valtion virastolle tai laitokselle osoitettu määräraha työttömän työnhakijan työllistämiseen, 7 a luvussa tarkoitettu 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki sekä 11 luvussa tarkoitettu kunnalle maksettava tuki veloitetyöllistämiseen.

Palkkatuetun työn määritelmällä on merkitystä työnhakijan palveluprosessia ja työnhakuvelvollisuutta koskevien säännösten soveltamisessa.

Taloudellinen toiminta

Taloudellisella toiminnalla tarkoitetaan tavaroiden ja palveluiden tarjoamista markkinoilla. Määritelmä pohjautuu EU:n valtioneuvoston päätöksiin ja on tarkoitettu tulkittavaksi yhdenmukaisesti valtioneuvoston päätösten kanssa. Määritelmällä on merkitystä arvioitaessa, myönnetäänkö JTYPL:n mukainen tuki tai etuus valtioneuvoston päätösten piiriin kuuluvana tukena.

3 a § Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen

Taloudelliseen toimintaan tuki myönnetään joko valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena. Kaikkiin JTYPL:ssä tarkoitettuihin tukiin, jotka myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, sovelletaan ryhmäpoikkeusasetuksen I luvussa säädettyjä yleisiä edellytyksiä ja sen lisäksi kyseessä olevalle tukimuodolle asetettuja erityisiä edellytyksiä.

Yleisillä edellytyksillä tarkoitetaan tuen läpinäkyvyyttä ja kannustavaa vaikutusta sekä tukien kasautumista koskevia edellytyksiä. Tuki on läpinäkyvä, jos tarkka tuen määrä pystytään laskemaan ilman riskinarviointia. Euromääräinen avustus täyttää läpinäkyvän tuen edellytykset. Tuella on kannustava vaikutus, jos tuensaaja on jättänyt kirjallisen tukihakemuksen ennen hanketta tai toimintaa koskevien töiden aloittamista ja tuki muuttaa tuensaajan käyttäytymistä. Tukikelpoiset kustannukset on osoitettava asiakirjoilla, joiden on oltava selkeitä, eriteltyjä ja ajantasaisia. Eräillä tukimuodoilla ei edellytetä olevan kannustavaa vaikutusta tai niillä katsotaan olevan kannustava vaikutus. Edellä mainittuja tu-

kia ovat muun muassa 1) palkkatukien muodossa myönnettävä tuki epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden työhönottoon, 2) palkkatukien muodossa myönnettävä tuki alentuneesti työkykyisten työntekijöiden työllistämiseen, jos 32 ja 33 artiklassa asetetut asiaa koskevat edellytykset täyttyvät, ja 3) tuki alentuneesti työkykyisten työntekijöiden työllistämisestä aiheutuvien lisäkustannusten korvaamiseen, jos 34 artiklassa asetetut edellytykset täyttyvät. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen tuki ja muu valtiontuki voivat kasautua, jos ne kohdistuvat eri tukikelpoisiin kustannuksiin. Jos tuet kohdistuvat osin tai kokonaan samoihin tukikelpoisiin kustannuksiin, ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiset enimmäistukitasot eivät saa ylittyä. Enimmäistukitasot eivät saa ylittyä myöskään siinä tapauksessa, että muu tuki myönnetään de minimis -tukena.

JTYPL:ssä säädettyjä tukia, jotka voivat tulla myönnettäväksi valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ovat palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. Myös työvoimakoulutuksen yhteishankintaan liittyvä valtion maksuosuus katsotaan joissakin tilanteissa hankintaan osallistuvan työnantajan saamaksi ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiseksi valtiontueksi (TäsmäKoulutus).

Vaikeuksissa oleva yritys

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos elinkeinotoimintaa harjoittava tuen hakija on EU:n valtiontukisäännöksissä tarkoitetulla tavalla vaikeuksissa oleva yritys. Vaikeuksissa olevan yrityksen kriteerit määritellään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 2 artiklan 18 kohdassa. Uusille pk-yrityksille (pienet ja keskisuuret yritykset) on asetettu muita yrityksiä lievemmät ehdot. Pk-yrityksillä tarkoitetaan yrityksiä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää, ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa.

EU:n valtiontukisääntöjen mukaan yritys on vaikeuksissa, jos vähintään yksi alla mainituista neljästä ehdosta täyttyy (jos kyseessä on alle kolme vuotta toiminut pk-yritys, arviointiin sovelletaan kuitenkin vain kohtaa 2):

1. on kyse *osakeyhtiöstä*, joka on menettänyt yli puolet merkitystä osakepääomastaan kertyneiden tappioiden vuoksi tai on kyse *avoimesta yhtiöstä* tai *kommandiittiyhtiöstä*, joka on menettänyt yli puolet tilinpäätöksen mukaisista omista varoistaan kertyneiden tappioiden vuoksi
2. yritys on asetettu konkurssi- tai yrityssaneerausmenettelyyn maksukyvyttömyyden vuoksi tai se täyttää kansallisessa lainsäädännössä vahvistetut edellytykset konkurssi- tai yrityssaneerausmenettelyyn asettamiselle velkojien pyynnöstä
3. yritys on saanut pelastamistukea eikä ole vielä maksanut lainaa takaisin, tai on saanut rakenneuudistustukea ja on rakenneuudistussuunnitelman kohteena
4. *suurten yritysten* (ei pk-yritys) katsotaan olevan vaikeuksissa edellä esitettyjen ehtojen lisäksi myös tapauksissa, joissa kahden edellisen vahvistetun vuositilinpäätöksen perusteella molemmat seuraavista ehdoista toteutuvat
 - a) yrityksen velkaantumistaso on ollut yli 7,5 ja
 - b) yrityksen käyttökateen suhde nettorahoituskuluihin on ollut alle 1,0.

EU:n komission perintämääräys

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos elinkeinotoimintaa harjoittavaa tuen hakijaa koskee Euroopan komission perintämääräys sääntöjen vastaisen valtiontuen takaisinperinnästä. Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 1 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaan valtiontukea koskevassa hyväksyttävässä tukiohjelmassa tulee nimenomaisesti sulkea pois yksittäisen tuen maksaminen sellaiselle yritykselle, jolle on annettu komission aikaisempaan päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys ja jossa tuki on julistettu sääntöjenvastaiseksi ja sisämarkkinoille soveltumattomaksi. Suomalaisiin yrityksiin kohdistuvat komission perintämääräykset julkaistaan työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla.

4 § Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoaminen

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamisen keskeisenä lähtökohtana on, että palveluiden käytön tulee perustua henkilöasiakkaan, työnantajan tai yrityksen palvelutarpeeseen.

Palveluiden käyttöä ei rajoita se, mihin asiakasryhmään henkilö kuuluu tai minkä virkailijaryhmän asiakkaana hän on. TE-toimistojen ei tule tehdä palvelujen tarjoamista tai käyttöä koskevia linjauksia, jotka perustuvat kategorisesti asiakkaan työttömyyden kestoon tai muuhun vastaavaan seikkaan. Kategoriset linjaukset voivat heikentää asiakkaan mahdollisuuksia saada oikea-aikaisesti palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Henkilöasiakkaan palvelutarpeen mukainen palvelu sisältää ajatuksen ns. marssijärjestyksestä. Jos asiakkaan osaaminen ja ammattitaito ovat ajan tasalla, työnvälitys on ensisijainen palvelu. Jos osaamisessa ja ammattitaidossa on puutteita, kyseeseen tulevat työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna tai vaihtoehtoisesti palkkatuki esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen.

Asiakkaalla ei pääsääntöisesti ole oikeutta tiettyyn palveluun, vaan palveluiden tarjoaminen riippuu TE-toimiston harkinnasta ja käytävissä olevista määrärahoista. Poikkeuksena ovat JTYPL 5 a luvussa tarkoitettu muutosturvakoulutus, 7 a luvussa säädetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki ja 11 luvun 1 §:ssä tarkoitettu velvoitetyöllistäminen, joihin ei liity työvoimapolitiittista harkintaa, eikä niitä voida evätä määrärahasyistä.

Asiakkaan oikeus valita, missä TE-toimiston toimipaikassa hän asioi

Asiakkaalla on oikeus valita, missä TE-toimiston toimipaikassa hän asioi. Riippumatta siitä, missä TE-palveluverkoston toimipaikassa asiakas asioi, TE-toimiston tehtävänä on huolehtia siitä, että asiakas saa palvelutarpeensa edellyttämät palvelut.

Asiakkuuden hoitoon ja palvelun tarjoamiseen liittyvä erityisasiantuntemus voidaan keskittää johonkin toimipaikkaan. Lähtökohtaisesti asiakkaan tulee saada myös erityisasiantuntemusta edellyttävä palvelu sen toimipaikan kautta, jolla on vastuu hänen asiakkuudestaan. Tämä voidaan toteuttaa monella tapaa esimerkiksi hyödyntämällä kuvallista etäyhteyttä. Alueilla, joissa toimipaikkojen välimatkat ovat lyhyet, asiakkaan voidaan edellyttää liikkuvan toimipaikkojen välillä.

Asiakkaan ohjaaminen muun viranomaisen tai palvelun järjestäjän piiriin

Joidenkin asiakkaiden palvelutarve voi edellyttää myös muita kuin julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tai palveluja, joita on tarjolla myös julkisena työvoima- ja yrityspalveluna, mutta joiden järjestämisvastuu kuuluu lainsäädännön mukaan muulle viranomaiselle tai taholle. Esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon mukaan vastuu henkilön kouluttamisesta uuteen ammattiin voi olla esimerkiksi työeläkeyhtiöllä tai vakuutusyhtiöllä (vastuunjaosta, ks. liite 1). Jos palvelun järjestämisvastuu kuuluu toiselle viranomaiselle tai muulle taholle, TE-toimisto, työhallinnon asiakaspalvelukeskus tai ELY-keskus ei järjestä palvelua asiakkaalle julkisena työvoima- ja yrityspalveluna.

JTYPL 1 luvun 4 §:n 4 momentin tarkoituksena on varmistaa, ettei asiakas jää vaille tarvitsemaansa palvelua tilanteessa, jossa hänen palvelutarpeensa edellyttää muitakin palveluja kuin julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tai palvelun järjestämisvastuu on muulla viranomaisella tai taholla. Tässä tilanteessa TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen tai ELY-keskuksen on annettava asiakkaalle tietoja muista palveluista tai ohjattava tämä tarvittaessa muiden palvelujen piiriin. Ohjaamisen tulee tapahtua yhteistyössä muun viranomaisen tai palvelujen järjestäjän kanssa, jotta vastuu asiakkaan palveluprosessin etenemisestä tapahtuu ns. saattaen vaihtaen. Se, että henkilöasiakas ohjataan hakemaan myös muiden toimijoiden palveluja, ei tarkoita, ettei hän voisi edelleenkin olla työnhakijana TE-toimistossa.

Ohjaamisesta työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun säädetään TYP-laissa.

5 § Palvelujen tuottaminen ja hankkiminen

JTYPL 1 luvun 5 §:n tarkoituksena on mahdollistaa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen hankkiminen valtion talousarviossa siihen tarkoitukseen osoitetuilla määrärahoilla. Säännös ei rajoita TE-toimistojen mahdollisuutta tarjota asiakkailleen julkisia työvoima- ja yrityspalveluja, jotka jokin yhteistyötaho tuottaa maksutta.

Esimerkiksi valmennuspalvelut hankitaan pääsääntöisesti ulkopuolisilta palveluntuottajilta kilpailutuksen perusteella. TE-toimistojen näkökulmasta ei kuitenkaan ole estettä sille, että esimerkiksi kuntien/työpajojen kanssa tehtyjen yhteistyösopimusten perusteella TE-toimisto ohjaa nuoria työpajoille valmennukseen, jos pajat ovat valmiita tarjoamaan palvelua maksutta esimerkiksi tilanteessa, jossa työpaja ei voi tarjota työkokeilumahdollisuuksia. TE-toimisto ei voi ostaa palveluja suoraan työpajoilta, vaan hankinta on kilpailutettava julkisista hankinnoista annetun lain edellyttämällä tavalla. Jos työpaja on saanut valtionavustusta tai muuta valtion rahoitusta hankittavan palvelun tuottamiseen, valtionavustusta tai muuta valtionrahoitusta vastaava osuus on JTYPL 1 luvun 5 §:n 3 momentin perusteella vähennettävä palvelun hankintahinnasta.

Ohjeen liitteenä on ohje kansallisten hankintojen alittavien hankintojen kilpailuttamiseen (ns. pienhankinnat).

9 § Työnhakijan asuinpaikka ja työssäkäyntialue

JTYPL 1 luvun 9 §:n mukaan työnhakijan on ilmoitettava työ- ja elinkeinoviranomaiselle yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan viivytyksettä tavoittaa, sekä tiedot näiden yhteystietojen muutoksista. Yhteystiedolla tarkoitetaan osoitetta, puhelinnumeroa ja sähköpostiosoitetta. Jos työnhakijalla ei ole puhelinta tai sähköpostiosoitetta, ei häntä voida kuitenkaan velvoittaa näitä hankkimaan. Koska TE-toimisto tarvitsee työnhakijan ajantasaiset yhteystiedot työnvälitystä ja muuta yhteydenpitoa varten, työnhakijalle on kerrottava hänen velvollisuudesta ilmoittaa TE-toimistolle yhteystietojensa muutoksesta.

TE-toimiston ja työnhakijan välisen yhteydenpidon sujuvoittamiseksi työnhakijan katsotaan asuvan väestötietojärjestelmään merkityssä osoitteessa. Työnhakijalla on kuitenkin mahdollisuus ilmoittaa TE-toimistolle muu osoite, joka on tällöin ensisijainen. Työnhakija voi ilmoittaa TE-toimistolle muun kuin väestötietojärjestelmään merkityn osoitteen, koska väestötietojärjestelmään merkitään tilapäinen osoite vain silloin, kun tilapäinen oleskelu toisessa osoitteessa kestää yli kolme kuukautta. Tarvittaessa työnhakijalta voidaan tiedustella hänen ilmoittamansa osoitteen voimassaoloaika. Väestötietojärjestelmään merkitystä osoitetiedosta tai työnhakijan ilmoittamasta osoitetiedosta voidaan poiketa, jos TE-toimistolla olevien tietojen perusteella on ilmeistä, ettei osoite ole oikea.

Työnhakijan asuinpaikka määritellään edellä mainitulla tavalla myös silloin, kun asuinpaikka vaikuttaa työnhakijan oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Asuinpaikka liittyy muun muassa tiettyjen työllistymistä tukevien palveluiden ajalta maksettavien kulukorvauksien määrään sekä velvollisuuteen osallistua palveluihin työttömyysetuuden ja jatkumisen edellytyksenä.

Henkilön työssäkäyntialue ulottuu 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiasiallisesta asuinpaikastaan, joka määritetään yllä kuvatulla tavalla.

2 luku TYÖNHAKIJAN PALVELUPROSESSI

1 § Työnhaun käynnistyminen

Henkilön työnhaku käynnistyy sinä päivänä, kun hän pyytää sitä sähköisesti työnhaun käynnistämiseen tarkoitettussa verkkopalvelussa tai henkilökohtaisesti TE-toimistossa ja hänet rekisteröidään työnhakijaksi TE-toimiston asiakastietojärjestelmään. Henkilö rekisteröidään työnhakijaksi aina hänen sitä pyytäessä, jos jäljempänä kerrotut rekisteröimisen edellytykset täyttyvät. Työnhaun käynnistäminen ei edellytä, että henkilö on työtön.

TE-viranomainen voi hyväksyä muullakin tavoin, esimerkiksi puhelimitse, esitetyn pyynnön työnhaun käynnistämiseksi. Tämä edellyttää, että TE-toimisto voi varmistua asiakkaan henkilöllisyydestä. Tilanteissa, joissa TE-toimiston palvelu on siirretty tilapäisesti TE-hallinnon asiakaspalvelukeskukseen tai TE-toimiston palvelu ei ole muutoin lainkaan käytettävissä, asiakaspalvelukeskus voi käynnistää työnhaun.

Työnhakijaksi rekisteröimisen edellytykset

JTYPL 2 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksenä on, että henkilöasiakas:

- 1) antaa työllistymisen ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeelliset tiedot työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja muusta osaamisestaan sekä työkyvystään;
- 2) ilmoittaa osoitteensa ja muut yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan viivytyksettä tavoittaa; ja
- 3) suorittaa muut häneltä edellytetyt työnhakijan palveluprosessiin liittyvät toimet.

Kaikkien edellytyksien tulee täytyä, jotta henkilöasiakas voidaan rekisteröidä työnhakijaksi TE-toimistoon.

Työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksenä henkilöasiakkaan tulee antaa TE-toimistolle työllistymisen ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeelliset tiedot. Tietojen antamisella tarkoitetaan sitä, että henkilö vastaa TE-toimiston esittämiin tai hänelle verkkopalvelussa esitettyihin kysymyksiin koskien hänen työkokemustaan, koulutustaan, osaamistaan ja työkykyään.

Toisena rekisteröimisen edellytyksenä on henkilöasiakkaan velvollisuus ilmoittaa osoitteensa ja muut yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan tavoittaa viivytyksettä. Työnhakijan on aina ilmoitettava postiosoite, jos hänellä sellainen on. Työnhakijan osoite on tarpeen hänen tavoittamiseksi ja sen vuoksi, että asuinpaikka vaikuttaa työnhaussa edellytettävään alueelliseen liikkuvuuteen sekä velvollisuuteen osallistua työllistymistä edistäviin palveluihin. Työnhaun käynnistäminen ei kuitenkaan edellytä katuosoitteen tai puhelinumero-antamista TE-toimistolle, jos henkilö on asunnoton tai hänellä ei ole puhelinta. Jos työnhakija on ilmoittanut sähköpostiosoitteensa, työnhakijan ja TE-toimiston välisessä yhteydenpidossa voidaan käyttää myös suojattua sähköpostia.

Kolmantena edellytyksenä henkilöasiakkaan tulee suorittaa muut häneltä edellytetyt työnhakijan palveluprosessiin liittyvät toimet. Henkilöltä voidaan edellyttää työnhaun käynnistämisen yhteydessä esimerkiksi sitä, että hän varaa ajan alkuhaastattelua varten. Edellytettyjen toimien tulee aina olla sellaisia, että työnhakija voi suorittaa ne yhdellä kertaa.

Ulkomaan kansalaisen ja kansalaisuutta vailla olevan henkilön rekisteröiminen työnhakijaksi

Edellä kerrotut JTYPL 2 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetyt työnhakijaksi rekisteröimisen edellytykset koskevat myös ulkomaalaista ja kansalaisuutta vailla olevaa henkilöä. JTYPL 2 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetään lisäedellytyksistä, joilla ulkomaalainen ja kansalaisuutta vailla oleva henkilö voidaan rekisteröidä työnhakijaksi. Työnhakijaksi rekisteröidylle ulkomaalaiselle tarjotaan julkisia työvoima- ja yrityspalveluita yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden työnhakijoiden kanssa.

Kotikuntalaisissa (201/1994) tarkoitetulla kotikuntamerkinillä ei ole merkitystä työnhakijaksi rekisteröimisen kannalta.

EU-/ETA-valtion kansalainen ja hänen perheenjäsenensä

JTYPL 2 luvun 1 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan, ellei Suomea velvoittavista kansainvälisistä sopimuksista muuta johdu, ulkomaan kansalaisen ja kansalaisuutta vailla olevan henkilön rekisteröiminen työnhakijaksi edellyttää lisäksi, että henkilöllä on Suomea velvoittavien työvoiman vapaata

liikkuvuutta koskevien kansainvälisten sopimusten perusteella oikeus saapua Suomeen hakemaan työtä ja oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa ilman TE-toimiston työvoimapoliittista harkintaa.

Työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevat kansainväliset sopimukset ovat sopimus Euroopan unionista (SEU), sopimus Euroopan unionin toiminnasta (SEUT), sopimus Euroopan talousalueesta (OJ No L1, 3.1.1994), Suomen liittymissopimus Euroopan unioniin (SopS 102–103/94), Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä tehty sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta (SopS 37-38/2002) sekä sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista (SopS 40/83). Kaikki Pohjoismaat ovat joko EU- tai ETA-maita.

Euroopan talousalueen (ETA) valtioiden kansalaisia ovat Euroopan unionin (EU) jäsenvaltioiden Alankomaan, Belgian, Bulgarian, Espanjan, Kreikan, Luxemburgin, Irlannin, Italian, Itävallan, Kroatian, Kyproksen, Latvian, Liettuan, Maltaan, Portugalin, Puolan, Ranskan, Ruotsin, Romanian, Saksan, Slovakian, Slovenian, Suomen, Tanskan, Tsekin, Unkarin ja Viron sekä EU:n ulkopuolisten Islannin, Liechtensteinin ja Norjan kansalaiset. Vapaa liikkuvuus koskee myös Sveitsin kansalaisia.

Edellä mainittujen valtioiden kansalaisten työnhaku käynnistyy ja on voimassa samoin kuin muiden henkilöasiakkaiden työnhaku. Työnhakijaksi rekisteröiminen ei edellytä ulkomaalaislain (301/2004) 159 §:ssä tarkoitettua unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintiä. Työhaun käynnistymistä ei myöskään estä mahdollinen unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintiä koskeva kielteinen päätös. EU- ja ETA-valtion kansalaisille tarjotaan työnhakijalle ja työttömälle työnhakijalle tarkoitettuja julkisia työvoima- ja yrityspalveluita yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden työnhakijoiden kanssa. Sama koskee myös EU- ja ETA-maan kansalaisten perheenjäseniä, vaikka nämä eivät olisi EU- tai ETA-maiden kansalaisia.

EU- ja ETA-maan kansalaisen perheenjäseneksi katsotaan ulkomaalaislain mukaan avio- ja avopuoliso sukupuolesta riippumatta, alle 21-vuotias tai huollettavana oleva oma tai puolison jälkeläinen suoraan alenevassa polvessa sekä eräät muut ulkomaalaislain 154 §:ssä määritellyt henkilöt. Jos perheenjäsenen tarkoitus on oleskella maassa yli kolme kuukautta ja hänelle on myönnetty oleskelukortti, perheenjäsenyys ilmenee siitä. Muussa tapauksessa TE-toimiston tulee pyytää henkilöltä muuta selvitystä työnhakijaksi rekisteröinnin edellytyksenä olevasta perheenjäsenyydestä.

Poikkeuksellisesti EU- ja ETA-valtion kansalaisen tai hänen perheenjäsenensä työhaun voimassaolon voi estää henkilöä koskeva täytäntöönpanokelpoinen maastapoistamispäätös tai voimassa oleva maahantulokielto. TE-toimisto ei kuitenkaan oma-aloitteisesti tutki tällaisen esteen olemassaoloa EU- tai ETA-valtion kansalaisen tai hänen perheenjäsenensä rekisteröityessä työnhakijaksi. Mikäli TE-toimiston tiedossa kuitenkin olisi yksiselitteisesti edellä mainittu este työhaun käynnistämiseksi, ei henkilöä tule rekisteröidä työnhakijaksi.

Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaiset

Yhdistynyt kuningaskunta (Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta) on eronnut EU:sta 31.1.2020. EU ja Yhdistynyt kuningaskunta ovat sopineet erosta erosopimuksella, joka on unionisopimus ja sellaisenaan sovellettavissa oleva. Sopimuksessa määriteltiin siirtymäkausi, jonka aikana sovellettiin vielä EU:n vapaan liikkuvuuden säännöksiä. Siirtymäkausi päättyi 31.12.2020.

Suomessa erosopimuksen menettelyjä ja määräaikoja koskevat määräykset on pantu täytäntöön lailla Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan eroamisesta Euroopan unionista ja Euroopan atomienergiayhteisöstä tehdyn sopimuksen oleskeluoikeuksia koskevien eräiden määräysten täytäntöönpanosta (666/2020), joka tuli voimaan 1.10.2020.

Suomessa erosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaiset ja heidän perheenjäsenensä, jotka ovat asuneet Suomessa ennen 1.1.2021 ja rekisteröineet EU-kansalaisen oleskeluoikeutensa tai saaneet perheenjäsenen oleskelukortin, ja jotka jatkavat oleskeluaan Suomessa myös 1.1.2021 jälkeen. Erosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat perheenjäsenet (kansalaisuudestaan riippumatta) ovat voineet saapua Suomeen ensimmäisen kerran myös 1.1.2021 tai tämän jälkeen ja hakea erosopimuksen mukaista oleskeluoikeutta. Edellä mainitut edel-

lytykset täyttävillä henkilöillä on oikeus tehdä työtä ja harjoittaa yritystoimintaa ja siten myös rekisteröityä työnhakijaksi, mikäli hän on hakenut erosopimuksen mukaista oleskeluoikeutta 1.10.2020–30.9.2021 välisenä aikana.

Hakemuksen käsittelyn aikana henkilö voi osoittaa TE-toimistolle työnteko-oikeutensa hakemuksen tekemisen johdosta annetulla vireilläolotodistuksella. Erosopimuksen mukaisen oleskeluoikeuden myöntäminen voi olla mahdollista myös 30.9.2021 jälkeen jätetyn hakemuksen johdosta, jos henkilö on asunut Suomessa ennen 1.1.2021 ja hakemuksen jättämiselle myöhässä on ollut perusteltu syy. TE-toimiston tehtävänä ei ole arvioida, onko työnhakijaksi rekisteröintiä pyytävällä henkilöllä ollut perusteltu syy. Maahanmuuttovirasto arvioi hakemuksen käsittelyn yhteydessä, onko henkilöllä mahdollisesti ollut perusteltu syy jättää hakemus myöhässä. Henkilön työnteko-oikeus on voimassa hakemuksen käsittelyn ajan ja siihen asti, kunnes Maahanmuuttoviraston päätös on lainvoimainen, joten hänet voidaan rekisteröidä työnhakijaksi vireilläolotodistuksen myöntämisestä lukien.

Kun Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaisen oleskeluoikeus perustuu erosopimukseen, oleskelulupakortissa on merkintä ”SEU-sopimuksen 50 artikla” ja lisäksi P-kirjain, kun kyse on pysyvästä oleskeluoikeudesta (jonka saa viiden vuoden oleskelun jälkeen). Kun kyse on rajatyöntekijästä, merkintä on ”SEU-sopimuksen 50 artikla – rajatyöntekijä”.

Siirtymäkauden päättymisen jälkeen, eli 1.1.2021 alkaen maahan tulevaan Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaiseen sovelletaan kolmannen maan kansalaisia koskevaa ulkomaalaislainsäädäntöä. Myös toisen EU-jäsenvaltion myöntämällä erosopimuksen mukaisella oleskeluoikeudella maahan saapunutta Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaista ja hänen perheenjäseniään kohdellaan Suomessa kolmannen maan kansalaisina (ellei perheenjäsen ole jonkin toisen EU-jäsenvaltion kansalainen).

Jos Yhdistyneen kuningaskunnan kansalainen on asettunut Suomeen asumaan siirtymäkauden päättymiseen mennessä eli viimeistään 31.12.2020, hänen perheenjäsenensä on voinut saapua Suomeen myös 31.12.2020 jälkeen ja hakea silti erosopimuksen mukaista oleskeluoikeutta. Tämä perheenjäsen voi olla kolmannen maan kansalainen tai Yhdistyneen kuningaskunnan kansalainen. Perheenjäsenen tulee esittää todistus erosopimuksen mukaisen oleskeluoikeuden hakemisesta tai saamisesta, jotta hänet voidaan rekisteröidä työnhakijaksi.

Muut kuin EU- tai ETA-valtion kansalaiset (kolmannen maan kansalaiset)

JTYPL 2 luvun 1 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan, ellei Suomea velvoittavista kansainvälisistä sopimuksista muuta johdu, ulkomaan kansalaisen ja kansalaisuutta vaikka olevan henkilön rekisteröiminen työnhakijaksi edellyttää lisäksi, että henkilöllä on oikeus ansiotyöhön myönnetyn oleskeluluvan nojalla eikä oleskelulupaan liity työnantajaa koskevia rajoituksia²

Muun kuin EU-/ETA-alueen tai Sveitsin kansalaisen tulee käynnistää työnhakunsa henkilökohtaisesti TE-toimistossa, koska työnhakijaksi rekisteröintiin vaikuttavaa oleskelulupatietoa ei voida vielä tunnistaa verkkopalvelussa.

Oleskeluluvan lajilla ’jatkuva (A), tilapäinen (B) tai pysyvä (P)’ ei ole merkitystä työnhakijaksi rekisteröimisen kannalta.

Henkilölle myönnetystä oleskelulupakortista ilmenee, onko ulkomaalaisella oikeus ansiotyöhön. Ulkomaalaisella ei pääsääntöisesti ole työnteko-oikeutta ennen kuin oleskelulupa on myönnetty joko työntekoa varten tai on myönnetty muu oleskelulupa, joka oikeuttaa työnteon (esim. perhesiteen perusteella myönnetty oleskelulupa).

Lain ilmaisulla ”oikeus ansiotyöhön myönnetyn oleskeluluvan nojalla” viitataan mihin tahansa ulkomaalaiselle myönnettyyn oleskelulupaan, johon sisältyy oikeus ansiotyöhön. Ulkomaalaislain 81 a §:ssä säädetään työnteko-oikeudesta oleskeluluvan nojalla.

²-23.2.2023 alkaen ulkomaalaislain perusteella ei enää myönnetä työnantajakohtaisia lupia. Kausityölain mukaiset luvat ovat edelleen työnantajakohtaisia.

Lisäksi työnteko-oikeudesta säädetään kausityölaissa (Laki kolmansien maiden kansalaisten maa-hantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten 907/2017), ICT-laissa (Laki kolmansien maiden kansalaisten maa-hantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä 908/2017) ja opiskelijat-tutkijat laissa (Laki kolmansien maiden kansalaisten maa-hantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella 719/2018). Ulkomaalaisella on oikeus ansiotyöhön muun muassa silloin, jos hänelle on myönnetty oleskelulupa Suomessa suoritetun tutkinnon tai perhesiteen perusteella tai hänelle on myönnetty pysyvä oleskelulupa.

Työntekijän oleskelulupa myönnetään ammattialakohtaisena yhdellä tai useammalla ammattialalla työskentelyä varten. Ammattialaa koskeva rajoitus työntekijän oleskeluluvassa ei estä työnhakijaksi rekisteröimistä.

Työnantajaa koskevia rajoituksia, jotka ovat esteenä työnhakijaksi rekisteröimiselle, voi liittyä vain kausityöntekijän oleskelulupa, mutta ei muihin oleskelulupiin. Työnantajakohtainen rajoitus on yleensä se, että oleskelulupa on voimassa vain yhden tai useamman työnantajan työssä. Tämä tarkoittaa, että kausityöntekijällä on oikeus työskennellä vain tietyn työnantajan palveluksessa. Tällöin henkilöä ei siis voida rekisteröidä työnhakijaksi.

Ulkomaalaisella voi ulkomaalaislain 77 §:n ja 78 §:n tai muun lain nojalla olla myös rajoitettu oikeus ansiotyöhön. Rajoitukset voivat koskea esimerkiksi työnteon enimmäismäärää (opiskelija).

Nämä rajoitukset eivät kuitenkaan estä työnhakijaksi rekisteröimistä. Jos oleskelulupa sisältää oikeus ansiotyöhön, ulkomaalainen rekisteröidään työnhakijaksi.

Tilapäistä suojelua saavat ukrainalaiset voidaan rekisteröidä työnhakijoiksi, mutta heillä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Heille voidaan tarjota kaikkia TE-palveluita ml. kotoutumiskoulutus kuten muillekin asiakkaille.

Muut kuin työnhakijana olevat ulkomaalaiset henkilöasiakkaat

Muita kuin edellä tarkoitettuja ulkomaalaisia ei rekisteröidä työnhakijaksi. He voivat kuitenkin käyttää JTYPL 4 ja 5 luvuissa säädettyjä, henkilöasiakkaille tarkoitettuja palveluja. Näitä ovat:

- tieto- ja neuvontapalvelut (JTYPL 4:1)

TE-toimiston harkinnan mukaan ja JTYPL:ssä säädetyin edellytyksin näille ulkomaalaisille voidaan lisäksi tarjota seuraavia henkilöasiakkaille tarkoitettuja palveluja:

- asiantuntija-arvioinnit (JTYPL 4:2)
- ammatinvalinta- ja uraohjaus (JTYPL 4:3)
- valmennus (JTYPL 4:4)
- kokeilu (JTYPL 4:5)

Päätös henkilöasiakkaan työnhakijaksi rekisteröimisen epäämisestä

Jos henkilöasiakasta ei rekisteröidä työnhakijaksi, TE-toimiston tulee antaa henkilölle päätös työnhakijaksi rekisteröimisen epäämisestä. TE-toimiston tulee antaa päätös rekisteröimisen epäämisestä riippumatta siitä, hakeeko henkilö työttömyysetuutta vai ei. Päätös koskee ainoastaan työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksiä.

Jos TE-toimisto rajaa henkilön oikeutta rekisteröityä työnhakijaksi verkkopalvelussa JTYPL 2 luvun 3 §:n 2 momentin perusteella, asiasta ei anneta päätöstä, koska kyse on vain rekisteröitymisen tavasta. Päätös annetaan, jos henkilöä ei rekisteröidä työnhakijaksi muunkaan yhteydenoton perusteella.

Työnhakijaksi rekisteröimisen epäämistä koskeva päätös on hallintopäätös, jonka tekemiseen sovelletaan hallintolakia (434/2003).

Henkilöllä on oikeus hakea työnhakijaksi rekisteröimisen epäämistä koskevaan päätökseen muutosta JTYPL 14 luvun 2 §:n mukaisesti.

2 § Työhaun voimassaolon päättyminen

JTYPL 2 luvun 1 momentin mukaan työhaun voimassaolo päättyy, jos työnhakija:

- 1) ilmoittaa työ- ja elinkeinoviranomaiselle, ettei hän enää halua pitää työnhakuaan voimassa tai ei uusi työnhakunsa voimassaoloa;
- 2) ei esitä TE-toimiston asettamassa määräajassa työllistymisen ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeellisia selvityksiä työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja muusta osaamisestaan sekä työkyvystään;
- 3) jättää 12 kuukauden tarkastelujakson aikana toistuvasti asioimatta työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa sen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla.

Työhaun voimassaolo päättyy, jos työnhakija ilmoittaa työ- ja elinkeinoviranomaiselle, ettei hän enää halua pitää työnhakuaan voimassa. Työhaun voimassaolo päättyy myös, jos työnhakija ei uusi määräajan voimassa olevaa työnhakuaan.

Työhaun voimassaolo päättyy, jos työnhakija ei esitä TE-toimiston asettamassa määräajassa työllistymisen ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeellisia selvityksiä työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja muusta osaamisestaan sekä työkyvystään. Työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä on yleensä kysytty samoja asioita, ja henkilön on tullut vastata esitettyihin kysymyksiin. Erona tähän työhaun päättymistä koskevassa säännöksessä on kyse siitä, että työnhakija ei esitä TE-toimiston pyytämiä asiakirjoja. Lähtökohtaisesti TE-toimiston tulee toimia työnhakijan itsensä ilmoittamien tietojen perusteella edellyttämättä työnhakijalta asiakirja- tai muuta vastaavaa selvitystä. Jos TE-toimisto on kuitenkin pyytänyt työnhakijalta selvitystä edellä mainituista asioista ja asettanut määräajan selvityksen antamiselle, eikä työnhakija anna selvitystä tai esitä TE-toimiston pyytämiä asiakirjoja, työhaun voimassaolo päättyy.

Työhaun voimassaolo päättyy myös, jos työnhakija 12 kuukauden tarkastelujakson aikana toistuvasti jättää asioimatta työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa sen edellyttämällä tavalla ja asetetun määräajan kuluessa. Asioimisena pidetään myös saapumista alkuhaastatteluun, työnhakukeskusteluun tai täydentävään työnhakukeskusteluun henkilön itse siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa varaamana ajankohtana. Menettelyn toistuvuutta tarkastellaan aina 12 kuukauden ajalta taaksepäin lukien. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työhaun päättyminen ja ilmoittautuminen uudelleen työnhakijaksi ei "nollaa" toistuvuuden tarkastelemista. Edellä JTYPL 2 luvun 2 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu menettelyä ei lasketa mukaan, kun tarkastellaan 3 kohdassa tarkoitettua asioimatta jättämistä 12 kuukauden tarkastelujakson aikana.

Käytännössä TE-toimisto voi edellyttää, että työnhakija esimerkiksi saapuu TE-toimistoon tietyinä aikana tai määräajan kuluessa tai että työnhakija on tavoitettavissa puhelimitse tietyinä aikana. Eriyisesti puhelimitse tai videoneuvottelun välityksellä tapahtuvan asioinnin osalta TE-toimiston yhteydenoton ajankohta tulee olla työnhakijan tiedossa riittävän tarkasti, esimerkiksi muutaman tunnin tarkkuudella. Muun kuin paikan päällä TE-toimistossa tapahtuvan asioinnin tapaa määrättäessä TE-toimiston tulee huomioida, mitä työnhakijan kanssa on sovittu yhteydenpidosta ja millaiset yhteystiedot hän on ilmoittanut TE-toimistolle.

Esimerkki: Työnhaku on voimassa 31.5.2022 asti. TE-toimisto on kutsunut työnhakijan työnhakukeskusteluun TE-toimistoon 10.5.2022, kello 12:00. Hän ei saavu TE-toimistoon kyseisenä ajankohtana. Työnhakijan työhaun voimassaolo ei pääty. Työnhakija itse varaa verkkopalvelussa ajan työnhakukeskusteluun TE-toimistossa 16.5.2022, klo 12:00. Hän ei kuitenkaan saavu TE-toimistoon mainittuna ajankohtana. Työnhakijan

työnhaun voimassaolo päättyy 17.5.2022 lukien, koska hän on toistuvasti 12 kuukauden tarkastelujakson aikana jättänyt asioimatta TE-toimistossa sen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla.

Kolmannen maan kansalaisen ja kansalaisuutta vailla olevan työnhakija työnhaun voimassaolon päättyminen

Kolmannen maan kansalaisen ja kansalaisuutta vailla oleva työnhakijan työnhaun voimassaolo päättyy edellä kerrotun lisäksi myös, jos hän ei enää täytä JTYPL 2 luvun 1 §:n 3 momentissa säädettyjä työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksiä.

Käytännössä ulkomaalaisen työnhakijan työnhaku päättyy silloin, kun hänelle myönnetyn, ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan voimassaolo päättyy tai jos siihen liitetään työnantajaa koskevia rajoituksia. Oleskeluluvan voimassaolo ja mahdolliset työnhakijaksi rekisteröinnin estävät rajoitukset ilmenevät henkilölle myönnetystä oleskelulupakortista.

Ulkomaalaisen työnteko-oikeuden kestosta säädetään ulkomaalaislain 81 §:ssä. Jos jatko-oleskelulupahakemus on tehty aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uuden hakemuksen johdosta on myönnetty oleskelulupa, tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Jos ulkomaalaisen oleskelulupa on myönnetty 74 §:n 1 momentin 9–11 kohdan nojalla, työnteko-oikeus ja mahdollinen työnhaku päättyvät luvan voimassaoloajan päättyessä.

Jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen. Karkottamispäätöksen täytäntöönpanosta säädetään ulkomaalaislain 200 §:ssä. Karkottamispäätös voi tulla täytäntöönpanokelpoiseksi jo ennen kuin oleskelulupaa koskeva valitusasia on lainvoimaisesti ratkaistu. Jos oleskelulupa, johon työnteko-oikeus perustuu, peruutetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun luvan voimassaolo päättyy tai sitä aiemmin, jos päätös tulee lainvoimaiseksi ennen luvan voimassaolon päättymistä.

Kun ulkomaalaisen tai kansalaisuutta vailla olevan henkilön työnteko-oikeus päättyy jonkin edellä mainitun perusteen nojalla, henkilön työnhaku päätetään TE-hallinnon asiakastietojärjestelmässä takautuvasti työnteko-oikeuden päättymispäivään heti, kun TE-toimisto on saanut asiasta tiedon. Jatkolupahakemuksesta ja valituksista TE-toimisto saa tiedon ulkomaalaiselta itseltään tai UMA-järjestelmästä.

3 § Työnhaun käynnistäminen uudelleen

Työnhaun voimassaolon päätyttyä henkilöllä on mahdollisuus ilmoittautua työnhakijaksi uudelleen siten kuin JTYPL 2 luvun 1 §:ssä säädetään. Edellytyksenä työnhaun uudelleen käynnistämiseen on, että henkilö esittää TE-toimiston pyytämät selvitykset, jos työnhaun voimassaolo päättyi aiemmin selvitysten esittämiseen liittyvien laiminlyöntien takia. Selvityksillä tarkoitetaan työllistymisen ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeellisia selvityksiä työnhakijan työkokemuksesta, koulutuksesta ja muusta osaamisestaan sekä työkyvystä.

Työnhaun uudelleen käynnistämistä koskevan JTYPL 2 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työ- ja elinkeinoviranomainen voi rajoittaa henkilön mahdollisuutta ilmoittautua työnhakijaksi verkkopalvelussa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että TE-toimistoon määrätynä aikana saapumatta jäänyt henkilö ei välttämättä saa työnhakuaan voimaan käymättä TE-toimistossa paikan päällä. TE-toimiston tulee kiinnittää tähän erityistä huomiota silloin, kun on ilmeistä, että henkilö pyrkii välttämään alkuhaastattelun, työnhakukeskustelun tai täydentävän työnhakukeskustelun järjestämistä. Edellyttävästä asiointitavasta johtuen työnhaun käynnistäminen uudelleen voi edellyttää esimerkiksi osallistumista alkuhaastatteluun.

4 § Työnhakijan informointi

Asiakkuuteen liittyvistä menettelytavoista ja velvollisuuksista tiedotetaan asiakkaalle työhaun alkessa. Kun asiakas käynnistää työnhakunsa verkossa, hänet ohjataan tutustumaan TE-palvelujen verkkosivustolla, miten asioida TE-palveluissa, minkälaisia palveluja työnhakijalle on tarjolla, mikä merkitys työhaun voimassaololla on, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työnhakijalla on ja miten työttömyysetuutta haetaan.

Työnhakijaksi rekisteröimisen yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen työnhakijaa on informoitava työllistymissuunnitelmaan sisällytettävästä työnhakuvelvollisuudesta ja muista työnhakuun liittyvistä seikoista sekä työhaun voimassaolon edellytyksistä. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on lisäksi tarvittaessa informoitava työnhakijaa työttömyysetuuden hakemisesta ja työttömyysetuuden saamisen keskeisistä työvoimapolitiittisista edellytyksistä sekä hänen työnhakuaan ja työllistymistään edistävistä muista palveluista.

Työnhakijaa voidaan informoida esimerkiksi työllisyystilanteesta tehtävissä, joista työnhakija on kiinnostunut, sekä työtilaisuuksista, joihin työnhakijan osaamisella on mahdollista työllistyä. Lisäksi työnhakijalle tulee kertoa tarvittaessa esimerkiksi muutosturvasta, opiskelumahdollisuuksista, palkkatuetusta työstä ja starttirahasta. Tarkkoja yksilöllisiä tietoja työllistymistä tukevista palveluista annetaan alkuhaastattelussa.

TE-toimiston tulee varmistaa alkuhaastattelun yhteydessä, että asiakas on saanut tarvitsemansa tiedot. Jos työnhakija on työtön, on varmistettava, että hän tietää työhaun voimassa pitämisen merkityksestä ja voimassaolon lakkaamisen vaikutuksista palveluihin ja työttömyysetuuden saamiseen.

Työnhakijalle voidaan antaa neuvontaa TE-toimistossa ja esimerkiksi valtakunnallisena puhelinpalveluna sekä TE-toimistojen yhteisillä verkkosivuilla. TE-toimisto vastaa siitä, että asiakas on saanut tarvitsemansa tiedot hänelle parhaiten soveltuvimmalla tavalla.

Yhteydenotto työnhakijaan

Kun työnhakija on käynnistänyt työnhakunsa Oma asiointi -palvelussa, TE-toimisto lähettää mahdollisimman pian työnhakijalle tekstiviestillä tai muulla tavoin tiedon siitä, milloin työnhakijaan ollaan yhteydessä alkuhaastattelun tai täydentävän työnhakukeskustelun järjestämiseksi. Alkuhaastattelu tai täydentävä työnhakukeskustelu on järjestettävä viiden arkipäivän kuluessa työnhakijaksi ilmoittautumisesta.

Edellä mainitun menettelyn tarkoituksena on, että työnhakija voi varautua alkuhaastatteluun tai täydentävään työnhakukeskusteluun. TE-toimiston näkökulmasta tarkoituksena on välttää tuloksettomia yhteydenottoyhteyksiä.

Työnhakijalle lähetettävässä viestissä kerrotaan päivämäärä ja kellonaika, jolloin työnhakijaan otetaan yhteyttä, vähintään aamu- tai iltapäivän tarkkuudella, ellei tarkemman ajankohdan ilmoittaminen ole mahdollista. Viestistä tulee ilmetä TE-toimiston yhteystiedot. Jos TE-toimisto merkitsee aikavarausten jo tässä vaiheessa ajanvarausjärjestelmään, työnhakijalle voidaan antaa ohjeet ajankohdan muuttamisesta. Aikavaraus ajanvaihtamisohjeineen näkyy Oma asiointi -palvelussa.

Jos työnhakija vastaa TE-toimiston yhteydenottoon sovittuna ajankohtana, niin tällöin järjestetään alkuhaastattelu tai täydentävä työnhakukeskustelu. Täydentävän työnhakukeskustelun yhteydessä tulee tällöin sopia alkuhaastattelun järjestämisestä. Jos työnhakija ei vastaa TE-toimiston yhteydenottoon, työnhakija kutsutaan kirjeitse paikan päälle alkuhaastatteluun. Viestistä tulee ilmetä TE-toimiston yhteystiedot.

Jos työnhakijalla ei ole katuosoitetta tai puhelinnumeroa, TE-toimisto lähettää hänelle mahdollisimman pian työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen kirjeen, jossa hänet kutsutaan paikan päälle alkuhaastatteluun.

Kun työnhakija kutsutaan paikan päälle TE-toimistossa järjestettävään alkuhaastatteluun kirjeellä, kirjeen tiedoksi antamiseen sovelletaan hallintolain (434/2002) 54 §:n 2 momenttia ja 59 §:ää. Työnhakijan katsotaan saaneen asiasta tiedon seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä. Tiedoksi saantiin varattava aika tulee ottaa huomioon alkuhaastattelun ajankohtaa määrättäessä.

Tiedoksisaantiin varattavaa aikaa ei sovelleta silloin, kun TE-toimisto ilmoittaa puhelimitse järjestettävän alkuhaastattelun tai täydentävän työnhakukeskustelun ajankohdan työnhakijalle edellä mainitulla tavalla tekstiviestillä tai sähköpostilla. Tämä perustuu palveluprosessin viivytyksettömyyteen ja sujuvaan järjestämiseen ja siihen, ettei esimerkiksi tulokseton yhteydenottoyritys tässä yhteydessä vaikuta työnhakijan oikeuksiin tai velvollisuuksiin.

5 § Alkuhaastattelun järjestäminen

TE-toimiston on järjestettävä työnhakijalle alkuhaastattelu tai täydentävä työnhakukeskustelu viiden arkipäivän kuluessa työnhaun alkamisesta. Jos työnhakijalle järjestetään täydentävä työnhakukeskustelu ennen alkuhaastattelua, alkuhaastattelu on järjestettävä viipymättä tämän jälkeen.

Työnhakijalle tulee tarjota mahdollisuutta alkuhaastatteluun viiden arkipäivän kuluessa työnhaun alkamisesta, mutta aikoja voi olla tarjolla myös viiden arkipäivän jälkeen. Alkuhaastattelu on aina pyrittävä järjestämään mainitun määräajan kuluessa, mutta määräaika on kuitenkin luonteeltaan siten tavoitteellinen, että TE-toimistolla on mahdollisuus järjestää toimintansa joustavasti.

TE-toimiston on järjestettävä alkuhaastattelu kaikille työnhakijoille riippumatta siitä, onko henkilö työn tai onko hänellä jo tiedossa esimerkiksi varma työpaikka. Tavoitteena on, että palveluja voidaan nykyistä paremmin tarjota työssä oleville, työpaikan vaihtoa harkitsevalle ja työttömyysuhan alaisille jo ennen työttömyyden alkamista. Lisäksi alkuhaastattelulla on keskeinen merkitys työllistymissuunnitelmaan kirjattavan työnhakuvelvollisuuden asettamisessa.

Alkuhaastattelu on järjestettävä kaikille työnhakijoille pääsääntöisesti kasvokkain paikan päällä, eli henkilökohtaisena tapaamisena TE-toimiston toimipaikassa.

TE-toimisto voi poiketa pääsääntöisestä järjestämistavasta, mikäli muu järjestämistapa on tarkoituksenmukaisempi painavasta syystä työnhakijan tilanne huomioon ottaen. Muussa järjestämistavassa huomioon otettavia seikkoja ovat ainakin työnhakijan työttömyyden tai lomautuksen tiedossa oleva päättymisen, alustavan palvelutarvearvion mukainen vähäinen palvelutarve sekä poikkeuksellisen pitkä asiointimatka. Asiointimatkaa TE-toimistoon voidaan pitää poikkeuksellisen pitkänä, jos edestakainen matka-aika TE-toimistoon ylittää keskimäärin kolme tuntia. Jos asiakas asiointimatkan pituudesta huolimatta haluaa, että alkuhaastattelu tehdään paikan päällä TE-toimistossa, hänelle tulee varata mahdollisuus henkilökohtaiseen tapaamiseen. Työttömyyden tiedossa olevalla päättymisellä on merkitystä lähinnä silloin, kun työttömyysjakson kesto olisi hyvin lyhyt, esimerkiksi muutamia viikkoja. Esimerkiksi kesän ajaksi työttömäksi jäävälle alkuhaastattelu järjestetään normaalisti paikan päällä TE-toimistossa, ellei muu järjestämistapa ole painavasta syystä tarkoituksenmukaisempi työnhakijan tilanne huomioon ottaen.

Työnhakijan työssäolo voidaan ottaa huomioon alkuhaastattelun järjestämistavassa esimerkiksi silloin, jos henkilö ilmoittautuu työnhakijaksi vielä ollessaan työssä tai koulutuksessa, eikä työn tai opintojen takia pääse paikalle TE-toimiston toimipaikkaan. Vastaavasti voidaan toimia työllistymistä tukeviin palveluihin osallistuvien työnhakijoiden kanssa, jos palveluun osallistuminen estää paikalle pääsemisen.

Alkuhaastattelujen järjestämisestä paikan päällä voidaan poiketa myös esimerkiksi turvallisuussyistä tai julkisten työvoimapalvelujen ruuhkautuessa tilapäisesti. Turvallisuussyynä voidaan pitää esimerkiksi laajalle levinnyttä vakavaa tartuntatautia, joka vaikeuttaa huomattavasti TE-toimiston lakisääteistä toimintaa, tai mahdollisia uhkaavia asiakastilanteita.

Muu järjestämistapa voi olla esimerkiksi puhelimitse tai etäyhteydellä järjestettävä alkuhaastattelu. Lomautettujen alkuhaastattelu voidaan lähtökohtaisesti järjestää esimerkiksi puhelimitse.

Täydentävä työnhakukeskustelu ennen alkuhaastattelua

Jos työnhakijalle ei voida järjestää alkuhaastattelua viiden arkipäivän kuluessa työnhaun alkamisesta, TE-toimiston on vaihtoehtoisesti järjestettävä kevyempi täydentävä työnhakukeskustelu, jossa TE-toimiston tulee laatia työnhakijan kanssa työllistymissuunnitelma, arvioida alustavasti työnhakijan palvelutarvetta sekä sisällyttää työnhakijan kanssa sovittuun työllistymissuunnitelmaan työnhakuvollisuus JTYPL 3 luvun 3 §:n mukaisesti. Lisäksi TE-toimisto voi esimerkiksi selvittää työnhakijan työttömyysturva-oikeutta tai muita tarpeellisia asioita. Tämä täydentävä työnhakukeskustelu voidaan järjestää kulloinkin tarkoituksenmukaisimmalla tavalla, esimerkiksi puhelimitse tai etäyhteyttä käyttämällä.

Alustavassa työnhakijan palvelutarpeen arvioimisessa TE-toimiston tulee saada riittävät tiedot työnhakuvollisuuden asettamista varten. TE-toimiston tulee myös pyrkiä selvittämään työnhakijan palvelutarvetta siten, että myöhemmin järjestettävässä alkuhaastattelussa olisi mahdollista edetä asiakkaan kanssa palveluohjaukseen asti. Tarkoitus on, että ennen alkuhaastattelua järjestettävä täydentävä työnhakukeskustelu muodostaa yhtenäisen työnhakijan työllistymiseen johtavan kokonaisuuden muun palveluprosessin kanssa. ”Alustavan alkuhaastattelun” tavoitteena on myös, että varsinaiseen alkuhaastatteluun mennessä TE-toimistolla on mahdollisuus etukäteen suunnitella työnhakijan yksilöllistä palveluprosessia ja kartoittaa hänelle sopivia työmahdollisuuksia.

Ennen alkuhaastattelua järjestettävä täydentävä työnhakukeskustelu ei korvaa alkuhaastattelua, vaan TE-toimiston on järjestettävä varsinainen JTYPL 2 luvun 5 §:n mukainen alkuhaastattelu viipymättä täydentävän työnhakukeskustelun jälkeen.

Esimerkki: Työnhaku on alkanut 9.5.2022. Alkuhaastattelu paikan päällä TE-toimistossa tulee järjestää viiden arkipäivän sisällä, eli viimeistään 16.5.2022. Vaihtoehtoisesti työnhakijalle voidaan järjestää täydentävä työnhakukeskustelu 16.5.2022 mennessä. Jos järjestetään täydentävä työnhakukeskustelu, alkuhaastattelu tulee järjestää täydentävän työnhakukeskustelun jälkeen viipymättä.

6 § Työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen järjestäminen

Alkuhaastattelua seuraavat viisi täydentävää työnhakukeskustelua

TE-toimiston tulee järjestää työttömälle ja työttömyysuhan alaiselle työnhakijalle viisi täydentävää työnhakukeskustelua alkuhaastattelua seuraavan kolmen kuukauden aikana. Lisäksi keskustelut järjestetään työnhakijalle, joka on arviolta enintään kuukauden kestävässä palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa tai kuntoutuksessa tai joka opiskelee omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna (JTYPL 6 luku sekä KotoL 22–24 §) arviolta enintään kuukauden, vaikka tämä ei olisi työtön tai työttömyysuhan alainen.

Täydentäviä työnhakukeskusteluja järjestetään kuitenkin neljä, jos alkuhaastattelua on edeltänyt täydentävä työnhakukeskustelu.

Lomautetuille järjestetään täydentäviä työnhakukeskusteluja työnhaun alkuvaiheessa vain lomautetun pyynnöstä. Jos lomautettu pyytää täydentäviä työnhakukeskusteluja, niitä voidaan järjestää lomautetun palvelutarpeen mukaisesti.

Kolmen kuukauden aikana työnhakijalle järjestettävät viisi täydentävää työnhakukeskustelua tulee lähtökohtaisesti järjestää kahden viikon välein. Samoin toimitaan, jos alkuhaastattelua on edeltänyt täydentävä työnhakukeskustelu.

Kolmen kuukauden välein järjestettävä työnhakukeskustelu

TE-toimiston on järjestettävä työnhakukeskustelu aina, kun alkuhaastattelusta tai edellisestä kolmen kuukauden välein järjestettävästä työnhakukeskustelusta on kulunut kolme kuukautta.

Työnhakukeskustelut koskevat kaikkia työttömiä ja työttömyysuhan alaisia työnhakijoita. Työnhakukeskustelut koskevat myös osa-aikaisessa työssä olevia sekä työaikaa lyhentämällä lomautettuja, vaikka nämä työnhakijat eivät olisi JTYPL:ssa tarkoitettuja työttömiä. Työnhakukeskustelut koskevat myös omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella opiskelevia työnhakijoita (JTYPL 6 luku tai KotoL 22-24 §), jotka ovat suorittaneet tutkintoon johtavan ammatillisia valmiuksia antavan koulutuksen. Lisäksi työnhakukeskustelu järjestetään niille työnhakijoille, jotka ovat arviolta enintään kuukauden kestävässä palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa, kuntoutuksessa tai opiskelevat omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna arviolta enintään kuukauden.

Kolmen kuukauden välein järjestettävä työnhakukeskustelu toteutetaan kulloinkin tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Erityistä huomiota järjestämisessä tulee kiinnittää työnhakijan palvelutarpeeseen ja työnhakijan toiveeseen järjestämistavasta. TE-toimisto järjestää työnhakukeskustelut paikan päällä TE-toimiston tiloissa taikka esimerkiksi työpaikalla tai oppilaitoksessa. Järjestämistä ei ole rajattu TE-toimiston omistamiin tai vuokraamiin tiloihin, vaan keskustelu voidaan järjestää esimerkiksi työpaikan tai oppilaitoksen tarjoamissa tiloissa, mikäli se on tarkoituksenmukaista. Jos työnhakukeskustelu järjestetään muualla kuin TE-toimiston tiloissa, on huolehdittava salassapitovelvollisuudesta ja tietoturvasta. Keskustelut voidaan järjestää myös esimerkiksi puhelimitse tai videoyhteydellä.

Esimerkki: Alkuhaastattelu on järjestetty 9.5.2022 ja työnhakija on aloittanut osa-aikatyön 18.5.2022. Työnhakukeskustelu järjestetään 9.8.2022, sillä alkuhaastattelusta on kulunut kolme kuukautta. Työnhakijan seuraava työnhakukeskustelu olisi 9.11.2022, sillä edellisestä työnhakukeskustelusta on kulunut kolme kuukautta.

Työnhakukeskustelujen järjestämisestä ja työllistymissuunnitelman päivittämisestä työnhakuvelvollisuuden osalta kolmen kuukauden välein tulee huolehtia myös monialaiseen yhteispalveluun ohjattujen asiakkaiden osalta. TYP-lain 4 §:n 2 momentin mukaan TE-toimiston on huolehdittava työllistymissuunnitelman tarkistamisesta työttömän palvelutarpeen edellyttämällä tavalla, kuitenkin vähintään kolmen kuukauden välein, sekä ellei se asiakkaan tilanne huomioon ottaen ole ilmeisen tarpeetonta, työttömän sitä erikseen pyytäessä.

Kuuden kuukauden välein järjestettävät kaksi täydentävää työnhakukeskustelua

TE-toimiston tulee järjestää työttömälle työnhakijalle kaksi täydentävää työnhakukeskustelua kuukauden aikana aina, kun alkuhaastattelusta tai edellisestä kuuden kuukauden välein järjestettävästä kahdesta täydentävästä työnhakukeskustelusta on kulunut kuusi kuukautta.

Kuuden kuukauden välein järjestettävät kaksi täydentävää työnhakukeskustelua koskevat vain niitä työttömiä työnhakijoita, jotka eivät tuolloin osallistu työllistymistä tukeviin palveluihin. Työllistymistä tukevilla palveluilla tarkoitetaan sekä TTL:n mukaisia työllistymistä edistäviä palveluja että muita palveluja, joihin työnhakijat voivat osallistua. Työllistymistä tukeva palvelu voi olla muunkin tahon kuin TE-toimiston järjestämä. Näiden keskustelujen tarkoituksena on ehkäistä työttömyyden pitkittymistä, tarjota työnhakijalle syvennettyä tukea työnhakuun ja työllistymiseen sekä ohjata tarpeellisiin palveluihin. Lähtökohtaisesti työttömyysuhan alaisilla työnhakijoilla ei ole tällaista tarvetta.

Työnhaun kestänyt kuusi kuukautta keskustelujen tulee olla ensisijaisesti TE-toimiston järjestämiä. Tarvittaessa täydentävän työnhakukeskustelun asemesta työnhakijalle voidaan tarjota muuta vastaavaa työnhakua tai työllistymisen edellytysten parantamista tukevaa henkilökohtaista palvelua, joka voi olla ostopalvelua. Tämän tulee kuitenkin olla palvelutarpeen perusteella tarkoituksenmukaista yksittäisen asiakkaan kannalta.

Esimerkki: Alkuhaastattelu on järjestetty 9.5.2022. Kuuden kuukauden välein järjestettävät täydentävät työnhakukeskustelut olisivat kuuden kuukauden päästä alkuhaastattelusta, eli 9.11.2022 alkaen kuukauden sisällä lähtökohtaisesti kahden viikon välein. Täydentävät työnhakukeskustelut järjestetään käytännössä esimerkiksi 23.11.2022 sekä 7.12.2022.

Henkilöasiakkaan palvelutarpeen mukaiset täydentävät työnhakukeskustelut

TE-toimisto järjestää täydentäviä työnhakukeskusteluja henkilöasiakkaalle hänen palvelutarpeensa edellyttämällä tavalla. Näitä voidaan järjestää työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen lisäksi TE-toimiston harkinnan mukaan.

Palvelutarpeen perusteella järjestettäviä täydentäviä työnhakukeskusteluja voidaan järjestää esimerkiksi silloin, jos työnhakija kuuluu muutosturvan toimintamallin piiriin tai hänellä on tarve ylimääräiselle tuelle, mutta TE-toimistolla ei ole velvollisuutta järjestää tapaamista JTYPL:n perusteella.

Palvelutarpeen perusteella järjestettävä täydentävä työnhakukeskustelu järjestetään myös tilanteissa, jossa työnhakijan työnhakuvelvollisuus tulee päivittää työnhakijan muuttuneen statuksen johdosta. Esimerkiksi työtön työnhakija on aloittanut osa-aikatyön, jolloin työnhakuvelvollisuuden sisältö muuttuu ja työnhakuvelvollisuus tulee päivittää ajantasaiseksi työllistymissuunnitelmaan viipymättä.

Esimerkki: Alkuhaastattelun jälkeen työnhakukeskustelu on järjestetty 9.8.2022. Henkilöasiakas aloittaa osa-aikatyön 15.8.2022, jolloin myös hänen työnhakuvelvollisuutensa sisältö muuttuu ja työllistymissuunnitelma tulee päivittää. TE-toimisto järjestää esimerkiksi 17.8.2022 henkilöasiakkaan palvelutarpeen perusteella täydentävän työnhakukeskustelun, jossa päivitetään työllistymissuunnitelma ainakin työnhakuvelvollisuuden osalta.

7 § Työnhakukeskustelua ja täydentävää työnhakukeskustelua koskevat poikkeukset

Vaikka työnhakija on työtön tai työttömyysuhan alainen, työnhakukeskustelua, alkuhaastattelua seuraavan kolmen kuukauden aikana järjestettäviä viittä täydentävää työnhakukeskustelua ja kuuden kuukauden välein järjestettäviä kahta täydentävää työnhakukeskustelua ei järjestetä, jos työnhakija:

- 1) opiskelee arviolta yli kuukauden kestävässä työvoimakoulutuksessa;
- 2) ei ole suorittanut peruskoulun tai lukion jälkeistä tutkintoon johtavaa, ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta (*koulutusta vailla oleva*) ja opiskelee omaehtoisia opintoja JTYPL 6 luvussa tai kotoutumisen edistämisestä annetun lain 22-24 §:ssä tarkoitetulla tavalla työttömyysetuudella tuettuna arviolta yli kuukauden;
- 3) osallistuu arviolta yli kuukauden kestävässä JTYPL 4 luvussa tarkoitettuun työkokeiluun;
- 4) on arviolta yli kuukauden ajan palkkatuetussa työssä; tai
- 5) on arviolta yli kuukauden kestävässä yhdenjaksoisessa kuntoutuksessa.

Jos palkkatuettu työ, työkokeilu, yhdenjaksoinen kuntoutus, työvoimakoulutus tai koulutusta vailla olevan työttömyysetuudella tuetut omaehtoiset opinnot kestävät arviolta yli kuukauden, työnhakijalle ei työn, työkokeilun, kuntoutuksen tai koulutuksen alkuvaiheessa järjestetä työnhakukeskusteluja eikä täydentäviä työnhakukeskusteluja, ellei täydentävien keskustelujen järjestäminen jostakin syystä ole tapauskohtaisesti tarpeellista. Henkilöasiakkaan palvelutarpeen perusteella TE-toimisto voi järjestää täydentävän työnhakukeskustelun, riippumatta siitä, että TE-toimistolla ei ole velvollisuutta järjestää työnhakukeskustelua tai täydentävää työnhakukeskustelua JTYPL:n perusteella.

Yllä tarkoitetuissa tilanteissa työnhakijalle järjestetään työnhakukeskustelu kuukautta ennen työvoimakoulutuksen, työttömyysetuudella tuetun opiskelun, työkokeilun, palkkatukijakson tai yhdenjaksoisen kuntoutuksen arvioitua päättymistä. Palkkatuetussa työssä olevalle työnhakijalle työnhakukeskustelu järjestetään myös tilanteissa, jossa palkkatukijakson päättymisen jälkeen alkaa toinen palkkatukijakso joko saman tai toisen työnantajan palveluksessa. Keskustelussa kartoitetaan asiakkaan tilanne ja keskustellaan palvelun toteutumisesta ja siitä, onko palvelu vastannut sille asetettuihin tavoitteisiin. Tämä on tarpeen riippumatta siitä, onko asiakkaan palvelupolun seuraavat vaiheet jo sovittuna. Työnhakukeskustelun tarkoituksena on, että työnhakijalla on mahdollisuus löytää työtä ja tieto alkavasta työstä jo ennen työn, työkokeilun, opiskelun tai kuntoutuksen päättymistä tai hyvin pian sen jälkeen. Jos työnhakijan työllistymisedellytykset eivät ole palvelun johdosta parantuneet riittävästi avoimille työmarkkinoille siirtymiseksi, myös tähän voidaan reagoida jo ennen palvelun

päättymistä. Työllistymissuunnitelmassa voidaan sopia, miten työnhakua tuetaan palvelun päättymisen jälkeen tilanteessa, jossa henkilö ei työllisty välittömästi avoimille työmarkkinoille.

Työnhakukeskustelun jälkeen järjestetään kuukauden aikana yksi täydentävä työnhakukeskustelu, ellei sen järjestäminen ole ilmeisen tarpeetonta. Ilmeisen tarpeetonta täydentävän työnhakukeskustelun järjestäminen on ainakin tilanteessa, jossa työnhakijalla on tiedossa lähes välittömästi alkava kokoaikatyö, yrittäjäyys/oma työ, varusmies- tai siviilipalvelus, äitiysloma tai muu vastaava.

Painopiste edellä tarkoitettussa työnhakukeskustelussa ja täydentävässä työnhakukeskustelussa on työnvälitystoimissa, mutta myös asiakkaan palvelutarve vaikuttaa keskustelujen sisältöön. Keskusteluissa tuetaan tarkoituksenmukaista siirtymää palvelusta työhön. Täydentävän työnhakukeskustelun asemesta työnhakijalle voidaan tarjota muuta vastaavaa työnhakua tai työllistymisen edellytysten parantamista tukevaa henkilökohtaista palvelua, joka voi olla myös ostopalvelu.

Työnantajan kanssa yhteishankintana hankittuun tai vastaavalla tavalla järjestettyyn työvoimakoulutukseen osallistuvalla työnhakijalle järjestetään työnhakukeskustelu ja täydentävä työnhakukeskustelu vain, jos siihen on työnhakijan työllistymiseen tai palvelutarpeeseen liittyvä painava syy. Tällainen painava syy työnhakukeskustelun ja täydentävän työnhakukeskustelun järjestämiselle on vain, jos työvoimakoulutus ei ole johtamassa työllistymiseen tai keskustelujen järjestämiseen on muu vastaavan kaltainen syy.

Jos palkkatuettu työ, työkokeilu, yhdenjaksoinen kuntoutus tai työvoimakoulutus kestävät arviolta enintään kuukauden, työnhakijalle järjestetään keskustelut normaalisti eli viisi täydentävää työnhakukeskustelua työnhaun alussa ja kaksi täydentävää työnhakukeskustelua kuuden kuukauden välein sekä työnhakukeskustelu kolmen kuukauden välein.

Jos työttömyysetuudella tuetut omaehtoiset opinnot kestävät yli kuukauden, ja työnhakija on suorittanut peruskoulun tai lukion jälkeisen tutkintoon johtavan ammatillisia valmiuksia antavan koulutuksen, järjestetään työnhakukeskustelu kolmen kuukauden välein. Sen sijaan täydentäviä työnhakukeskusteluja ei järjestetä, ellei työnhakijan palvelutarve sitä edellytä.

8 § Alkuhaastattelun sisältö

Alkuhaastattelussa TE-toimisto tekee arvion työnhakijan edellytyksistä hakea työtä ja työllistyä sekä työnhakua ja työllistymistä tukevasta palvelutarpeesta. Arviossa käydään läpi muun muassa sitä, onko työnhakijalla riittävät edellytykset omatoimiseen työnhakuun ja työnhakuvelvoitteen täyttämiseen. Arviointiin voi myös liittyä työnhakuun, työkykyyn ja työllistymiseen liittyvien esteiden tunnistamista.

Arvion pohjalta alkuhaastattelussa laaditaan työnhakijalle työllistymissuunnitelma, ellei työnhakijalle ole laadittu työllistymissuunnitelmaa korvaavaa suunnitelmaa. TE-toimiston tulee alkuhaastattelussa aina sisällyttää työnhakijan työllistymissuunnitelmaan JTYPL 3 luvun 3 §:n mukainen työnhakuvelvollisuus.

TE-toimiston tulee alkuhaastattelussa saada riittävät tiedot työnhakijalle tarjottavien palveluiden valmistelemiseksi, ellei hakijaa voida heti ohjata tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Lisäksi työnhakijalle tulee jo alkuhaastattelussa mahdollisuuksien mukaan kertoa siitä, kuinka palveluprosessi tulee hänen kohdallaan etenemään ja millaisia palveluja hänelle todennäköisesti tullaan myöhemmin tarjoamaan.

Jos kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettulle kotoutujalle ei voida laatia kotoutumissuunnitelmaa esimerkiksi alkukartoituksen keskeneräisyyden takia, hänelle laaditaan työllistymissuunnitelma alkuhaastattelussa. Työllistymissuunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuus JTYPL 3 luvun 3 §:n mukaisesti. Alkuhaastattelussa kartoitetaan asiakkaan osaaminen ja työkokeemus. Asiakas ohjataan kielitestiin ja hakeutumaan kotoutumiskoulutukseen tai muuhun kotoutumista ja työllistymistä edistävään palveluun. Kotoutuja-asiakkaalla voi olla puutteita erityisesti kielitaidossa. Alkuhaastattelua varten tilataan tulkki, mikäli TE-asiiantuntijalla ja asiakkaalla ei ole yhteistä kieltä.

TE-toimisto sopii alkuhaastattelussa työnhakijan kanssa asiointitavasta sekä muusta yhteydenpidosta TE-toimiston ja työnhakijan välillä.

9 § Työnhakukeskustelun sisältö

Työnhakukeskustelussa TE-toimisto ohjaa työnhakijaa hakemaan hänelle sopivia työmahdollisuuksia sekä tukee työnhakijan työnhakua. Lisäksi TE-toimisto arvioi työnhakijan työnhaun tuloksellisuutta, työllistymissuunnitelman toteutumista ja tarkistaa työnhakijan palvelutarvetta koskevaa arviota. Työnvälitys on keskeinen elementti keskustelussa.

Työllistymissuunnitelma laaditaan tai tarkistetaan aina työnhakukeskustelun yhteydessä. Pääsääntöisesti TE-toimisto sisällyttää uuden työnhakuvelvollisuuden työnhakijan työllistymissuunnitelmaan työnhakukeskustelun yhteydessä.

Työnhakija tulee työnhakukeskustelussa ohjata tarkistetun palvelutarpeen mukaisiin palveluihin. Työnhakijalle tulee myös kertoa siitä, kuinka palveluprosessi tulee hänen kohdallaan etenemään.

10 § Täydentävän työnhakukeskustelun sisältö

Täydentävä työnhakukeskustelu painottuu työnhakijan palvelutarvetta koskevan arvion perusteella työnhaun tukemiseen tai siinä jatketaan työnhakijan palvelutarpeen selvittämistä ja työnhakijan ohjaamista tarpeellisiin palveluihin.

Täydentävissä työnhakukeskusteluissa tuetaan työnhakijan työnhakua sekä arvioidaan sen tuloksellisuutta ja työllistymissuunnitelman toteutumista. Myös työnvälitys on keskeinen elementti keskustelussa. Tarvittaessa työnhakijan palvelutarpeen arviointia tarkennetaan esimerkiksi hankkimalla työnhakijalle työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja sekä muita asiantuntija-arviointeja. Osaamisen kehittämisen tarvetta voidaan tarvittaessa arvioida yhteistyössä koulutuspalveluiden tuottajien kanssa. Palvelutarpeen perusteella työnhakija ohjataan tarkoituksenmukaisiin palveluihin.

Käytännössä täydentävä työnhakukeskustelu ei välttämättä eroa suuresti kolmen kuukauden välein järjestettävästä työnhakukeskustelusta, sillä keskustelujen sisältö ja palveluihin ohjaaminen määräytyy pääosin työnhakijan yksilöllisen palvelutarpeen perusteella. Täydentävä työnhakukeskustelu eroaa työnhakukeskustelusta kuitenkin siinä, että työnhakukeskustelussa on aina laadittava tai tarkistettava työllistymissuunnitelma, mutta täydentävässä työnhakukeskustelussa voidaan laatia tai tarkistaa työllistymissuunnitelma. Kolmen ensimmäisen kuukauden aikana järjestettävissä täydentävissä työnhakukeskusteluissa tuetaan työnhakijan työnhakua alkuhaastattelussa tehdyn palvelutarvearvion pohjalta ja jatketaan palvelutarpeen selvittämistä, ja työnhakukeskustelussa puolestaan tarkistetaan työnhakijan palvelutarvetta koskevaa arviota. Jos henkilön työttömyys pitkittyy, kuuden kuukauden välein työttömälle järjestettävissä täydentävissä työnhakukeskusteluissa arvioidaan laaja-alaisesti työttömyyden pitkittymisen syitä ja työnhakijalle tarjotaan syvennettyä tukea työnhaakuun ja tarpeellisiin palveluihin pääsemiseksi.

Asiakkaan yhteydenotto täydentävänä työnhakukeskusteluna

Jos työnhakija itse ottaa yhteyttä TE-toimistoon esimerkiksi tiedustellakseen jotakin työnhakuunsa liittyvää asiaa tai ilmoittaakseen jostakin työnhakuunsa liittyvästä asiasta, työnhakijan kanssa käyty keskustelua ei pidetä täydentävänä työnhakukeskusteluna. Joissakin tilanteissa voi kuitenkin olla perusteltua arvioida asiaa toisin, esimerkiksi silloin, kun työnhakijan yhteydenotto tapahtuu ajallisesti lähellä seuraavaa täydentävää työnhakukeskustelua. Täydentävässä työnhakukeskustelussa tuetaan työnhakijan työnhakua ja jatketaan palvelutarpeen selvittämistä sekä työnhakijan ohjaamista tarpeellisiin palveluihin. Mikäli JTYPL 2 luvun 10 §:ssä säädetyt keskustelun sisällölliset edellytykset täyttyvät, edellä tarkoitettua keskustelua voidaan pitää laissa tarkoitettuna täydentävänä työnhakukeskusteluna. Menettelyn tulee olla työnhakijan palvelutarpeen ja palveluprosessin kannalta tarkoituksenmukaista.

Jos asiakkaan itse ottaessa yhteyttä TE-toimistoon edellä tarkoitetulla tavalla TE-toimisto ja asiakas käyvät keskustelun, joka täyttää täydentävän työnhakukeskustelun kriteerit, TE-toimisto ja asiakas yhdessä sopivat yhteydenoton yhteydessä, että kyseessä on täydentävä työnhakukeskus- telu. Asiasta on sovittava yhdessä, koska tällaisessa tilanteessa poiketaan JTYPL:n mukaisesta TE-toimis- ton velvollisuudesta järjestää täydentävä työnhakukeskus- telu lainmukaisessa määräajassa. TE-toi- misto kirjaa asiasta tiedon asiakastietojärjestelmään.

Täydentävän työnhakukeskustelun asemasta tarjottava vastaava henkilökohtainen palvelu

Täydentävän työnhakukeskustelun tilalla työnhakijalle voidaan tarjota muuta vastaavaa työnhakua tai työllistymisen edellytysten parantamista tukevaa henkilökohtaista palvelua. TE-toimisto voi jär- jestää täydentävän työnhakukeskustelun sijasta edellä tarkoitettua henkilökohtaista palvelua myös osana muita palveluja, esimerkiksi osana ammatinvalinta- ja uraohjauksen prosessia.

Täydentävää työnhakukeskustelua ei voi korvata esimerkiksi ryhmäpalvelulla taikka erilaisilla ylei- sillä TE-toimiston asiointia koskevilla infotilaisuuksilla tai muilla vastaavilla palveluilla. Ryhmäpalve- lulla tarkoitetaan tässä kaikkia sellaisia palveluja ja tilaisuuksia, joihin samanaikaisesti osallistuu asi- akkaan lisäksi muitakin asiakkaita tai joissa on useampia osallistujia kuin yksi asiakas.

Kun tällaisia palveluja järjestetään, työnhakija ohjataan niihin alkuhaastattelun, työnhakukeskuste- lujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen lisäksi. Edellä mainitusta voidaan poiketa esimerkiksi TE-toimiston ruuhkautuessa erittäin pahoin, mutta tällöin kyseessä on oltava tilapäinen ja täysin poikkeuksellinen järjestely.

TE-toimisto ratkaisee yksittäisen asiakkaan palvelutarpeen perusteella, voidaanko täydentävä työn- hakukeskus- telu korvata muulla vastaavalla henkilökohtaisella palvelulla. TE-toimistolla ei ole velvol- lisuutta tarjota täydentävien työnhakukeskusteluiden tilalle muuta palvelua.

Vastaava henkilökohtainen palvelu ostopalveluna

Osa täydentävän työnhakukeskustelun tilalla tarjottavasta muusta vastaavasta työnhakua tai työllis- tymisen edellytysten parantamista tukevasta henkilökohtaisesta palvelusta voidaan hankkia ostopal- veluna. Keskeistä on tällöinkin työnhakijalle järjestettävä yksilöllinen tapaaminen, jossa hänelle tar- jotaan tukea työnhakuun ja työllistymisen edellytysten parantamiseen. Koska tällainen palvelu on TE-toimiston normaalia asiakastyötä korvaavaa, hankinta tehdään TE-toimistolle osoitetusta toimin- tamenomäärärahasta.

Edellytyksenä täydentävän työnhakukeskustelun asemasta järjestettävälle henkilökohtaiselle palve- lulle on, että palvelussa työnhakijalle taataan mahdollisuus henkilökohtaiselle keskustelulle. Jos ryh- mälle järjestettävään palveluun, kuten esimerkiksi työvoimakoulutukseen, työnhakuvalmennukseen tai ura- valmennukseen, sisältyy yksilöllinen tapaaminen, tämä yksilöllinen palvelu voi korvata täyden- tävän työnhakukeskustelun. Pelkästään ryhmälle järjestettävään palveluun, esimerkiksi työvoima- koulutukseen, osallistuminen ei siten ole tässä tarkoitettu täydentävää työnhakukeskustelua kor- vaava toimi.

Ostopalvelujen käytön tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa tulee huomioida myös se, että työnha- kijan asiointi TE-toimiston saman asiantuntijan kanssa voi olla eduksi luottamuksellisen asiakassuh- teen luomisessa.

Ostopalveluna ei voida korvata alkuhaastatteluja, kolmen kuukauden välein järjestettäviä työnhaku- keskusteluja eikä niitä täydentäviä työnhakukeskusteluja, joissa laaditaan tai tarkistetaan työllisty- missuunnitelma, koska nämä ovat TE-toimistojen viranomaistehtäviä.

11 § Palvelutarpeen arvioiminen

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamisen keskeisenä lähtökohtana on, että palveluiden käytön tulee perustua henkilöasiakkaan, työnantajan tai yrityksen palvelutarpeeseen. Julkisia työvoima- ja yrityspalveluita tarjotaan asiakkaiden omatoimisesti käytettävänä palveluina ja henkilökohtaisena palveluna. Asiakkaan asiointitapa sekä yhteydenpito julkisia työvoima- ja yrityspalveluita tarjoavan viranomaisen ja asiakkaan välillä määräytyvät JTYPL:n säännösten ja arvioidun palvelutarpeen perusteella. TE-toimistojen ei tule tehdä palvelujen tarjoamista tai käyttöä koskevia linjauksia, jotka perustuvat kategorisesti asiakkaan työttömyyden kestoon tai muuhun vastaavaan seikkaan. Kategoriset linjaukset voivat heikentää asiakkaan mahdollisuuksia saada oikea-aikaisesti palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Palvelutarpeen arviointi on keskeinen osa työnhakijan työllistymisen tukea, palveluprosessia ja palveluihin ohjaamista. Palvelutarpeen arvioinnilla kartoitetaan ensisijaisesti työnhakijan valmiuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palvelutarpeen arvioinnissa selvitetään millä palveluilla vastataan työnhakijan tarpeisiin ja edistetään parhaiten työnhakijan työllistymistä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös siihen, millaisia työllistymisvaihtoehtoja asiakkaan osaaminen mahdollistaa sekä millaisia työpaikkoja on avoinna tai tulossa tarjolle. Arviointi on yhteistä neuvottelua, jossa työnhakijan näkemyksellä omasta palvelutarpeestaan on keskeinen rooli.

Alkuhaastattelussa jokaisen työnhakijan palvelutarve arvioidaan yksilöllisesti. TE-asiiantuntija arvioi asiakkaan kokonaistilannetta ja osaamista suhteessa työmarkkinatilanteeseen. TE-toimiston arvioissa työnhakijan palvelutarpeesta on otettava huomioon ainakin työnhakijan:

- 1) osaaminen ja ammattitaito sekä hänen omat tavoitteensa niiden kehittämiseksi;
- 2) työnhakuun ja työllistymisen edellytyksiin vaikuttava työ- ja toimintakyky;
- 3) työnhakutaidot ja muut työllistymiseen vaikuttavat seikat;
- 4) työttömäksi jäämisen ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyys.

Työnvälitys on aina ensisijainen julkinen työvoimapalvelu. Jos työnhakijalla on hyvät edellytykset työllistyä avoimille työmarkkinoille eikä hän tarvitse muita TE-palveluita, hänen työllistymistään tuetaan työnvälityksen keinoin.

Palvelutarvetta tulee arvioida säännöllisesti työnhakukeskusteluissa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa sekä työllistymissuunnitelman päivityksen yhteydessä. Tarkoitus on, että TE-toimistolla on ajantasainen tieto asiakkaan palvelutarpeesta alkuhaastattelun, täydentävien työnhakukeskustelujen ja työnhakukeskustelujen jälkeen.

Jos työnhakijan työttömyys pitkittyy, TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota palvelutarpeen arvioimiseen ja pyrittävä selvittämään, miten ja millä palvelulla hänen työllistymistään voidaan edistää. Kattava palvelutarpeen arviointi, johon osaamisen arvioinnin lisäksi voi sisältyä työ- ja toimintakyvyn arviointia, tukee yksilöllistä palvelua, palveluohjausta ja monialaista yhteistyötä.

Osaamisen arviointi

Työnhakijan palvelutarpeen arvioinnin lähtökohtana on työnhakijan koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankkima osaaminen ja ammattitaito. Lisäksi työnhakijan muu, esimerkiksi harrastustoiminnassa kertynyt, osaaminen tulee ottaa huomioon. Myös työnhakijan omilla toiveilla ja tavoitteilla on merkitystä ja TE-toimiston tulee tukea näiden tavoitteiden saavuttamista. Osaamisen tunnistamisessa on tärkeää tunnistaa myös virallisen tutkintojärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaa ns. epävirallista oppimista. Tällaista oppimista tapahtuu esim. vapaan sivistystyön oppilaitoksissa (kansalaisopistot, kansanopistot, opintokeskukset) ja järjestöissä. Tämän lisäksi ns. arkioppimisella tarkoitetaan esim. työhön, perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvää oppimista.

Palvelutarpeen arvioinnissa tunnistetaan työnhakijan mahdolliset osaamisen puutteet ja parhaimmat tavat osaamisen hankkimiseen. Työllistymisen esteenä voi olla vanhentunut tai puuttuva osaaminen. Työnhakijan voi olla vaikeaa tunnistaa ja kuvata omaa osaamistaan. Tunnistamisen ja kuvaamisen apuna toimivat esimerkiksi erilaiset itsearviointit sekä ohjauskeskustelut esim. uraohjaajan tai opinto-ohjaajan kanssa. Jos työnhakijan osaamista on tarpeen selvittää tarkemmin, TE-toimisto voi

hankkia hänelle osaamis- ja ammattitaitokartoituksen. Työnhakijan osaamisen parantamista voidaan myös arvioida yhteistyössä koulutuspalveluiden tuottajien kanssa.

Työ- ja toimintakyvyn arvioiminen

TE-toimiston tehtävänä on asiakkaan palvelutarvetta arvioitaessa tunnistaa ne työnhakijat, joiden työkykyä on tarvetta arvioida, ja ohjata asiakas tarvittaessa tarpeellisiin palveluihin. Työ- ja toimintakykyä arvioidaan osana asiakkaan kokonaistilannetta. Työnhakijan työ- ja toimintakyvyn osalta merkitystä on nimenomaan sillä, liittyvätkö mahdolliset työ- ja toimintakyvyn rajoitteet työnhakijan mahdollisuuksiin työllistyä, säilyttää työ tai edetä työssään.

Työnhakijaksi rekisteröimisen edellytyksenä on, että henkilö antaa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamisen kannalta tarpeelliset tiedot työkyvystään. Alkuhaastattelussa asiakkaalta tiedustellaan tarkemmin, onko hänellä työllistymiseen liittyviä työ- tai toimintakyvyn rajoitteita. Asiakas voi esittää terveydentilastaan lääkärinlausunnon tai muun terveydenhuollon ammattihenkilön antaman lausunnon työ- ja toimintakykyynsä vaikuttavista seikoista, mutta myös henkilön itsensä antamia tietoja terveydentilastaan ja työ- tai toimintakyvystään voidaan käsitellä, mikäli ne ovat välttämättömiä työkyvyn arvioimiseksi ja julkisten työvoimapalvelujen tarjoamiseksi. Työkykyyn on kiinnitettävä huomiota jokaisella kohtaamiskerralla. Asiakkaan työkyvyn arvioinnin tarve voi ilmetä myös myöhemmin asiakasprosessin aikana. Jos on tarpeen, asiakkaan työ- tai toimintakykyä kartoitetaan laajemmin. Työvälistystä ja mahdollisten muiden palvelujen tarjoamista varten TE-toimistolla tulisi aina olla käytettävissään riittävän ajantasainen tieto työnhakijan työkyvystä.

Mikäli TE-toimistolla ei ole käytettävissään riittävää tai ajantasaista tietoa, työnhakija tulee ohjata työkyvyn tutkimuksiin ja arviointeihin, kuten työttömien terveystarkastukseen lisäselvittelyjä varten. Työnhakijan työ- ja toimintakykyä voidaan tarvittaessa arvioida yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluntuottajien kanssa. Yhteistyössä tulee kiinnittää huomiota tarkoituksenmukaisten palvelukokonaisuuksien järjestämiseen ja kussakin tilanteessa sovellettavaan muun muassa tietosuojaa koskevaan lainsäädäntöön.

Työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun tarpeen arviointi

Palvelutarpeen arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös TYP-laki.

TE-toimiston on TYP-lain mukaan arvioitava työttömän monialaisen yhteispalvelun tarve, kun hän on:

- saanut työmarkkinatukea vähintään 300 päivää työttömyyden perusteella;
- täyttänyt 25 vuotta ja ollut työtön yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai
- alle 25-vuotias ja ollut työtön yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta.

TYP-lain edellyttämää työttömyyden keston kriteereitä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että laskeuttaessa työttömyyden kesto ei edellytetä työnhakijana oloa. Työttömyyden keston tarkasteluun sovelletaan JTYPL:n työttömän määritelmää. Erityisesti nuorten kohdalla on syytä kiinnittää huomiota työnhakijaksi rekisteröimistä edeltäneeseen toimintaan eikä tarkastella vain sitä, kuinka pitkään henkilö on ollut työnhakijana. Perus- ja ansiopäivärahaa saavilla yhdenjaksoisen työttömyyden kesto voi täytyä jo päivärahakauden aikana.

Työttömällä on monialaisen yhteispalvelun tarve, jos hänen työllistymisensä edellyttää TE-toimiston, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen järjestämistä kuuluviin julkisten työvoimapalvelujen sekä sosiaali- terveys- ja kuntoutuspalvelujen yhteensovittamista. Palvelujen yhteensovittaminen on tarpeen silloin, kun työttömän työllistymisvaikeudet eivät johdu yksinomaan avointen työpaikkojen tai ammatillisen osaamisen puutteista, vaan työttömällä on lisäksi sellaisia työ- tai toimintakyvyn rajoitteita tai elämänhallintaan liittyviä ongelmia, jotka eivät ratkea yksinomaan viranomaisten välisellä konsultaatiolla, vaan edellyttävät monialaista yhteistyötä. Eri viranomaisten järjestämistä kuuluviin palvelujen tai etuuksien samanaikainen tarve ei automaattisesti merkitse monialaisen yhteispalvelun tarvetta.

Työttömyyden pitkittyminen itsessään ei ole peruste ohjata työtöntä monialaiseen yhteispalveluun, vaan aina edellytetään myös TYP-laissa tarkoitettua monialaisen yhteispalvelun tarvetta.

Viranomaisyhteistyö palvelutarpeen arvioinnissa

TE-toimistolle on säädetty yhteistyövelvoitteita työnhakijoiden työllistymisen edistämiseksi.

Työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) TE-toimisto, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömän palvelutarpeen ja laativat hänelle monialaisen työllistymissuunnitelman. Monialainen työllistymissuunnitelma on työllistymissuunnitelman korvaava suunnitelma.

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) mukaan TE-toimiston on käynnistettävä aktivointisuunnittelu yhdessä hyvinvointialueen sosiaaliviranomaisen kanssa, jos työmarkkinatukeen oikeutettu työtön on 1) alle 25-vuotias, joka on työttömyyden perusteella saanut työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden aikana tai joka on saanut työttömyysturvain 6 luvun 7 §:n mukaisen työttömyyspäivärahauden ajan työttömyyspäivärahaa, tai 2) 25 täytännyt, joka on työttömyyden perusteella saanut työmarkkinatukea vähintään 500 päivältä tai joka on työttömyysturvain 6 luvun 7 tai 9 §:n mukaisen työttömyyspäivärahauden jälkeen saanut työttömyyden perusteella työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä. TE-toimiston tulee ennen toimenpiteiden aloittamista varmistua, että henkilön kanssa on tehty JTYPL 2 luvun 12 §:n mukainen työllistymissuunnitelma.

TE-toimisto ja hyvinvointialue arvioivat työttömän palvelutarpeen yhdessä työttömän kanssa ja hänen kanssaan laaditaan aktivointisuunnitelma. Aktivointisuunnitelma on työllistymissuunnitelman korvaava suunnitelma. TE-toimiston on osallistuttava aktivointisuunnitelman laadintaan myös silloin, jos aloite aktivointisuunnitteluun tulee hyvinvointialueen sosiaaliviranomaiselta mainitun lain nojalla.

12 § Työllistymissuunnitelman sisältö

Työllistymissuunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuus ja muita työnhakuun tai yritystoiminnan kehittämiseen liittyviä toimia, joiden tavoitteena on työnhakijan nopea työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Lisäksi työllistymissuunnitelmaan sisällytetään tarvittaessa myös muita palveluja, joiden avulla työnhakija voisi nopeasti työllistyä avoimille työmarkkinoille:

- työnhakijan palvelutarpeen mukaisia julkisia työvoima- ja yrityspalveluja
- muita työnhakijan osaamista, työmarkkinavalmiuksia ja/tai työ- ja toimintakykyä lisääviä palveluja
- työnhakuun, yritystoiminnan kehittämiseen ja työllistymiseen vaikuttava työ- ja toimintakyvyn tai terveydentilan selvittämiseen liittyviä toimia.

Työllistymissuunnitelmassa on sovittava suunnitelman toteuttamisen seurannasta ja määräajasta, jonka kuluessa työnhakijan on ilmoitettava suunnitelman toteuttamisesta. TE-toimisto voi edellyttää työnhakijan oman ilmoituksen lisäksi muuta selvitystä suunnitelman toteuttamisesta. Jos tällaista muuta selvitystä edellytetään, tämä on kirjattava suunnitelmaan. Suunnitelma voi sisältää useita eri toimia ja mahdollisesti lisäksi velvollisuuden esittää muuta selvitystä. Koska työllistymissuunnitelman toteuttamisella on merkitystä muun muassa työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta, suunnitelmassa on sovittava jokaisen yksittäisen eri toimen toteuttamista koskevasta määräajasta, johon mennessä työnhakijan on ilmoitettava suunnitelman toteuttamisesta TE-toimistolle.

TE-toimisto ja työnhakija hyväksyvät työllistymissuunnitelman. Suunnitelman rakenteesta, hyväksymisestä ja arkistoinnista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

13 § Työnhakijan velvollisuudet

Työttömyysetuutta hakevan työnhakijan velvollisuutena on hakea aktiivisesti työtä ja koulutusta. Lisäksi työnhakijan tulee osallistua palvelutarpeensa arvioimiseen sekä työllistymissuunnitelman laatimiseen ja tarkistamiseen sekä palveluihin, jotka tukevat hänen työnhakuaan ja edistävät hänen työmarkkinavalmiuksiaan ja työllistymistään.

Työttömyysetuutta hakeva työnhakija on velvollinen ilmoittamaan työllistymissuunnitelman toteutumisesta TE-toimistolle sen määräämällä tavalla, sillä työllistymissuunnitelman toteuttamatta jättäminen voi vaikuttaa työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Ilmoitettavista tiedoista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

JTYPL 2 luvun 13 §:n 1 ja 2 momentissa säädetty edellä mainitut velvollisuudet vaikuttavat tosiasiallisesti vain työttömyysetuuden saamisen edellytyksiin, minkä vuoksi velvollisuudet koskevat työttömyysetuutta hakevaa työnhakijaa.

JTYPL 2 luvun 13 §:n 3 momentissa säädetään työnhakijan velvollisuuksista. Työnhakijan on ilmoitettava työ- ja elinkeinoviranomaiselle yhteystietojensa muutoksesta.

Työnhakijan on lisäksi säilytettävä työnhakuvelvollisuuden täyttämiseen liittyvät selvitykset ja esitettävä ne TE-toimistolle sen pyynnöstä. Työnhakijalle tulee kertoa tästä velvollisuudesta viimeistään työnhakuvelvollisuutta asetettaessa. Kohtuullisena aikana kirjallisten selvitysten säilyttämiseen voidaan pitää yhtä vuotta. Velvollisuuden tarkoituksena ei ole hankaloittaa joustavaa työnhakua esimerkiksi siten, että ainoastaan kirjalliset työhakemukset otettaisiin huomioon. Työnhakijalta ei myöskään voida edellyttää esimerkiksi puhelimen soittohistorian säilyttämistä kovin pitkäaikaisesti tai soittohistorian erityistä dokumentoimista.

15 § Muistutus

TE-toimisto muistuttaa työnhakijaa kirjallisesti hänen menettelynsä vaikutuksesta työllistymiseen ja hänen mahdolliseen oikeuteensa saada työttömyysetuutta, jos työnhakija:

- 1) jättää saapumatta alkuhaastatteluun, työnhakukeskusteluun tai täydentävään työnhakukeskusteluun taikka KotoL 9 §:ssä tarkoitettuun alkukartoitukseen;
- 2) ei muulla tavoin asioi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa sen antamassa määrääjässä ja edellyttämällä tavalla;
- 3) jättää ilmoittamatta TE-toimiston edellyttämällä tavalla, miten hän on toteuttanut työllistymissuunnitelmaansa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa;
- 4) ei aloita työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua palvelua tai palvelu keskeytyy työnhakijasta johtuvasta syystä; tai
- 5) muulla tavoin jättää toteuttamatta työllistymissuunnitelmaansa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa.

Muistutuksen tarkoituksena on varmistua siitä, että työnhakija tuntee tältä osin työttömyysetuuden saamisen edellytykset esimerkiksi erehdyksestä johtuvien myöhempien etuuden tahattomien menestysten estämiseksi. Jos työnhakijan menettely jatkuu myöhemmin, hänelle annetaan aina uusi kirjallinen muistutus. Vastuu työttömyysetuuden saamisen edellytysten täyttämisestä on kuitenkin aina työnhakijalla itsellään, eikä työnhaun voimassaoloon tai TTL:ssä säädettyjen edellytysten täyttymiseen vaikuta esimerkiksi se, että työnhakijaa ei ole muistutettu aiemmin, vaikka näin olisi tullut toimia.

Muistutuksella ei ole vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta eikä muistutuksen antaminen edellytä, että työnhakijan menettelyä on pidettävä työvoimapolitiittisesti arvioituna moitittavana. Koska muistutuksella ei ole vaikutuksia työnhakijan oikeuksiin tai velvollisuuksiin, muistutuksesta ei anneta päätöstä. Näin ollen kirjalliseen muistutukseen ei voi vaatia oikaisua eikä siitä voi valittaa.

3 luku TYÖNVÄLITYS

2 § Työväilytyspalvelut

Työväilytys on työnantajalle rekrytointipalvelua ja työnhakijalle avoimille työmarkkinoille työllistymisen edistämistä.

Rekrytointipalvelu perustuu työnantajan toimeksiantoon. Työväilytyksen rekrytointipalveluja ovat mm. avointen työpaikkojen julkaiseminen, tiedon välittäminen avoimeksi ilmoitetuista työpaikoista, työnhakijaehdokkaiden haku ja esittely sekä rekrytointitilaisuuksien järjestäminen. Asiantuntijan on arvioitava yhdessä työnantajan kanssa, mikä on tarkoituksenmukaisin tapa toteuttaa toimeksianto.

Työväilytyksen rekrytointipalveluun kuuluu myös yritys- ja työnantaja-asiakkaiden palvelutarpeen laaja-alainen tunnistaminen sekä tarvittaessa asiakkaiden ohjaaminen kumppaneiden palveluihin.

Työnantajan kanssa on arvioitava täytettävän työpaikan vaatimuksia suhteessa työvoiman kysyntään ja tarjontaan työmarkkinoilla. Toimeksiannosta riippuen sopivia työnhakija-ehdokkaista on haettava mahdollisimman laajalta alueelta. Jos sopivaa työntekijää ei löydy Suomesta, työnantajalle tarjotaan kansainvälisen työväilytyksen palveluja ja muita henkilöstön hankintaan liittyviä palveluja. Näissä toimeksiannoissa on varmistettava, että henkilöstöä hankitaan ensin sopimusvaltiosta. Työpaikkailmoitus tulee aina julkaista TE-palvelujen verkkosivustolla.

Työtä hakevalle henkilölle haetaan hänelle soveltuvia työtehtäviä laaja-alaisesti. Työn sopivuutta arvioidaan suhteessa sekä työnhakijan ammatilliseen osaamiseen, työhistoriaan, koulutukseen ja työkykyyn, että työnantajan esittämiin työtehtäviin koskeviin vaatimuksiin. Työnhakijalle lähetettävien työtarjousten lisäksi työnhakijalle on esiteltävä sopivia työpaikkoja myös erilaisissa palvelutilanteissa. TE-toimisto tarkistaa jokaisella asiointikerralla onko työnhakijalle tarjolla soveltuvia työpaikkoja ja tarjoaa niitä työnhakijalle.

Kansainvälinen työväilytys

Kansainvälinen työväilytys on osa TE-toimiston työvoima- ja yrityspalvelua. Kansainvälistä työväilytystä harjoitetaan Suomen ja sopimusvaltioiden sekä Suomen ja muiden kuin sopimusvaltioiden välillä. Sopimusvaltiot on määritelty valtioneuvoston asetuksessa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Kansainvälisten työväilytyspalvelujen yhteydessä annetaan myös neuvontaa työntekoon Suomessa tarvittavista luvista (työlupaneuvonta).

Kansainvälisen työväilytyksen palvelut henkilöasiakkaille

Kansainvälisen työväilytyksen palveluja henkilöasiakkaille on tarjolla kaikissa TE-toimistoissa. Lisäksi TE-asiakaspalvelukeskus neuvoo valtakunnallisesti henkilöasiakkaita EURES-asioissa (sähköpostin välityksellä) ja toimii TE-hallinnon yhteispisteenä EESSI-asioissa.

Henkilöasiakkaan kansainväliset palvelut määräytyvät sen mukaan onko asiakas sopimusvaltion vai muun maan kansalainen. Työväilytyksestä Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen säädetään valtioneuvoston asetuksella julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

Suomesta toiseen sopimusvaltioon tai toisesta sopimusvaltiosta Suomeen töihin hakeutuvalla henkilöasiakkaalle tarjotaan avoimia työpaikkoja, koulutusta ja työmarkkinoita koskevaa tietoa pääasiallisesti EURES-verkkopalveluna. Tarvittaessa hän voi saada henkilökohtaista neuvontaa työnhaun tueksi.

Jos sopimusvaltiosta työnhakuun tullut asiakas on rekisteröity työnhakijaksi, huomioidaan hänet tehtäessä työtarjouksia ja esitellessä työnhakijaehdokkaista työnantajalle.

Suomesta muuhun kuin toiseen sopimusvaltioon työhön hakeutuva ohjataan hakemaan tietoa mm. avoimista työpaikoista, työmarkkinoista ja koulutuksesta eri viranomaisten verkkopalvelua hyödyntäen. Tarvittaessa häntä voidaan opastaa työnhaussa.

Muusta kuin toisesta sopimusvaltiosta Suomeen työhön hakeutuvat ohjataan käyttämään TE-palvelujen verkkosivustoa.

Kansainvälisen työnvälityksen palvelut työnantajille

Työnantajille annettavien kansainvälisten työnvälityspalvelujen tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuutta Suomessa. Kaikissa TE-toimistoissa on tarjolla työnantajille kansainväliseen työnvälitykseen liittyviä peruspalveluja. TE-toimistoissa tarjotaan perustietoa työntekijän oleskelulupa-asioista sekä EURES-palveluja suomalaisille työnantajille, jotka haluavat rekrytoida työntekijöitä muista sopimusvaltioista. Palvelut tukevat työnantajaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa: rekrytoinnin suunnittelussa, työpaikan ilmoittamisessa, sopivien kohdemaiden määrittelyssä, yhteyksien solmimisessa ja ehdokkaiden haastattelussa. Työnantajat voivat myös osallistua EURES-verkoston järjestämiin rekrytointitapahtumiin muissa sopimusvaltioissa sekä verkossa järjestettäviin tapahtumiin.

Sopimusvaltiossa sijaitsevalle työnantajalle tarjotaan EURES-palveluina tietoa työvoiman saatavuudesta, työnhakijoista, työpaikan ilmoittelusta ja rekrytointikäytännöistä Suomessa. Tarvittaessa voidaan järjestää myös rekrytointitilaisuuksia. Rekrytointipalvelun tarjoamisen edellytyksenä on sopimusvaltion EURES-palvelulta saatu vahvistus rekrytoinnin käynnistämiseksi.

Kaikissa TE-toimistoissa kirjataan yritysten rekrytointitarpeita koskevat tiedot URA:an (työnantajan perustiedot/yhteydenotot). Lisäksi suositeltavaa on, että tiedot kirjataan Kasvu CRM:ään ja että leadit välitetään muille toimijoille CRM:n kautta.

Työnhakijan työllistymistä tukeva esittely Työmarkkinatori-verkkopalvelussa

Työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä TE-toimiston tulee tarjota työnhakijalle mahdollisuutta laatia häntä koskeva esittely, joka julkaistaan Työmarkkinatori –verkkopalvelussa. Työnhakija voi kertoa esittelyssä esimerkiksi työkokemuksestaan, koulutuksestaan sekä muusta osaamisesta ja siitä, millaista työtä hän etsii. Esittelyn julkaiseminen on työnhakijalle vapaaehtoista eikä julkaisematta jättämiselle tarvitse esittää perusteluja.

Julkaisematta jättäminen ei vaikuta työnhaun voimassaoloon tai työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Esittelyn julkaiseminen otetaan kuitenkin huomioon arvioitaessa työnhakuvelvollisuuden täyttämistä.

Työtarjous työnhakijalle

Avoimista työpaikoista tiedottaminen, sopivien ehdokkaiden haku ja työtarjoukset ovat työnvälityksen keskeisiä toimintatapoja. TE-toimistot toteuttavat myös työnantajalähtöistä ehdokashakua. Näissä toimeksiannoissa TE-toimisto kartoittaa sopivia ehdokkaita kyseessä olevaan työhön ja esittelee ehdokkaat työnantajalle.

Työtarjouksilla nopeutetaan työnhakijoiden työllistymistä ja työpaikkojen täyttymistä. Työtarjous on henkilökohtaista, TE-asiantuntijan harkintaan perustuvaa työnvälityspalvelua. Se on asiantuntijan arvio siitä, että työtarjouksen saavan työnhakijan ammattitaito ja osaaminen vastaavat tarjottavan työtehtävän vaatimuksia. Ajantasaiset tiedot työnhakijoista ja avoimista työpaikoista ovat onnistuneen työtarjouksen edellytys. Alkuhaastattelu, työnhakukeskustelut ja täydentävät työnhakukeskustelut luovat hyvät edellytykset osuvien työtarjousten tekemiselle. Työtarjoukset yhdessä työnhakijan omatoimisen työnhaun kanssa tehostavat työnhakijan työllistymistä. Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää hakemalla yksilöityä työpaikkaa TE-toimiston tekemän työtarjouksen perusteella.

Työtarjousten velvoittavuuden ei tule vaikuttaa siihen, käytetäänkö työnvälityksessä työtarjouksia. Työnhaun ensimmäisten kuuden kuukauden aikana työtarjoukset eivät ole työnhakijaa velvoittavia työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä. Työtarjoukset ovat velvoittavia, jos työnhakijalle viimeksi järjestetystä alkuhaastattelusta on kulunut vähintään kuusi kuukautta. Työtarjous ei ole kuitenkaan velvoittava, jos työnhakija on ennen työtarjousta raportoinut TE-toimistolle hakeneensa työmahdollisuuksia sovitun määrän tarkastelujakson aikana.

Työtarjouksia tehdään kaikille asiakkaille – osa- tai kokoaikatyössä, myös määräaikaisessa palkkatuetussa työssä oleville ja työvoimapalveluissa oleville. Työtarjouksia tehdään heti henkilöasiakkaan työnhaun käynnistymisen jälkeen ja työttömyyden pitkittyessä säännöllisesti kaikille työnhakijoille, joilla on riittävä osaaminen ja työmarkkinavalmiudet. Työtarjouksia tehdään toistaiseksi voimassa olevan ja kokoaikaisen työn lisäksi myös muun tyyppiisiin tehtäviin – määräaikaiseen ja osa-aikaiseen työhön sekä vuokra- ja provisiopalkkaiseen työhön ja hakuajallisiin työpaikkoihin.

JTYPL 1 luvun 9 §:n mukaan henkilön työssäkäyntialue ulottuu 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiasiallisesta asuinpaikastaan. Lisäksi TE-toimisto ja työnhakija sopivat työssäkäyntialueen ulkopuolisesta alueesta, jolta työnhakija hakee työtä, ja jolta hänelle tarjotaan työtä. Työnhakualueen tulee olla mahdollisimman laaja. Työnhakijan kanssa yhdessä sovittu työnhakualue on palvelun lähökohta. TE-toimisto voi kuitenkin tehdä työtarjouksia työnhakijalle soveltuvaan työhön, vaikka työpaikka ei sijaitisi sovitulla työnhakualueella tai JTYPL:ssa määritellyllä työssäkäyntialueella.

Työtarjouksia tehdään työnhakijalle sopivaan työhön siitä riippumatta, onko hakijalla velvollisuus ottaa työ vastaan työttömyysetuuden menettämisen uhalla. Esimerkiksi TTL:ssa määritelty kolmen kuukauden ammattitaitosuoja ei estä tarjoamasta työtä myös työnhakijan ydinosaamisen ulkopuolelta.

TE-toimiston on seurattava työtarjousten osuvuutta. TE-toimisto saa tiedot työtarjouksen tuloksellisuudesta ensisijaisesti työnhakijalta. Jos työtarjous ei johtanut työsuhteeseen, TE-toimiston tulee arvioida syitä tähän. Seurannan yhteydessä TE-toimisto saa tietoonsa myös työpaikan täyttämiseen liittyviä tietoja, joita se voi käyttää hyväksi ehdokasasettelussa ja palvelujen tarjoamisessa.

3 § Työnhakuvelvollisuus

Työnhakuvelvollisuudesta, työnhakuvelvollisuutta täyttävästä toiminnasta, työnhakuvelvollisuuden alkamista koskevista poikkeuksista, haettavien työnhakumahdollisuuksien määrää ja tarkastelujaksoa koskevista poikkeuksista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämisestä säädetään JTYPL 3 luvun 3–7 §:ssä. TE-toimiston tulee aina sisällyttää työnhakuvelvollisuus työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan. Jos työnhakuvelvollisuutta ei ole tai se jätetään asettamatta, myös tästä tulee sisällyttää maininta suunnitelmaan.

Työnhakuvelvollisuuden ”pääsääntö”

Työnhakuvelvollisuuden sisällyttämisestä työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan säädetään JTYPL 3 luvun 3 §:ssä.

Työnhakuvelvollisuuden asettamisen ns. ”pääsääntö” muodostuu edellä mainitun pykälän 1 momentin perusteella, jonka mukaan työttömän ja työttömyysuhan alaisen työnhakijan työllistymissuunnitelmaan tulee sisällyttää kolme sellaista kuukauden kestävästä tarkastelujaksoa, jonka aikana työnhakijan on haettava neljää työmahdollisuutta.

Neljän työmahdollisuuden hakemista kuukaudessa edellytetään työttömiltä sekä niiltä työttömyysuhan alaisilta, jotka ovat vaarassa jäädä työttömäksi kahden viikon kuluessa, mutta eivät ole yli kaksi viikkoa kestävässä kokoaikatyössä. Viimeksi mainittu tarkoittaa käytännössä sitä, että esimerkiksi kaksi viikkoa kestävässä kokoaikatyössä olevalle työnhakijalle asetetaan työnhakuvelvollisuus, mutta pitkän työsuhteen päättyessä irtisanomisaikana työnhakijaksi ilmoittautuneen työnhakuvelvollisuus alkaa vasta työsuhteen päättymisestä lukien. Tarkoituksena on rohkaista työttömäksi jääviä tulemaan työvoimapalveluiden piiriin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa jo ennen työttömyyden alkamista.

Neljän työmahdollisuuden hakemista edellytetään lähtökohtaisesti myös työllistymistä tukevissa palveluissa olevilta työnhakijoilta, vaikka he eivät olisi työttömiä tai työttömyysuhan alaisia. Työllistymistä tukevilla palveluilla tarkoitetaan tässä sekä TTL:ssa lueteltuja työllistymistä edistäviä palveluja että muita palveluja, joihin työnhakijat voivat osallistua. Työllistymistä tukeva palvelu voi olla muunkin

tahon kuin TE-toimiston järjestämä. Jos työttömyysetuudella tuettuna omaehtoisia opintoja yli kuukauden ajan opiskeleva työnhakija on suorittanut peruskoulun tai lukion jälkeisen tutkintoon johtavan ammatillisia valmiuksia antavan koulutuksen, on hän lähtökohtaisesti JTYPL 3 luvun 3 §:n mukaisen täysimääräisen työnhakuvelvollisuuden piirissä. Tämä tarkoittaa lähtökohtaisesti neljän työmahdollisuuden hakemista kuukauden tarkastelujakson aikana. Määrältään alennettu työnhakuvelvollisuus koskee ainoastaan yli kuukauden ajan omaehtoisia opintoja opiskelevia koulutusta vailla olevia työnhakijoita (JTYPL 3 luvun 6 §:n 3 momentti).

Työnhakuvelvollisuus asetetaan alkuhaastattelussa tai sitä edeltävässä täydentävässä työnhakukeskustelussa. Hakuvelvollisuuden ajantasaisuus tarkistetaan ja työnhakijan työllistymissuunnitelmaan kirjataan uudet työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot kolmen kuukauden välein järjestettävissä työnhakukeskusteluissa. Pääsääntöisesti työllistymissuunnitelmaan sisällytettävät kolme kuukauden kestävä tarkastelujakso alkavat siitä päivästä, jona työllistymissuunnitelma laaditaan tai tarkistetaan, tai sitä seuraavista päivistä. Tarkastelujakso tarkoittaa samalla jaksoa, jonka päättyessä työnhakijan on viimeistään ilmoitettava työ- ja elinkeinoviranomaiselle työllistymissuunnitelmaan sisältyvät työnhaun toteutumisesta.

Työnhakuvelvollisuuden ajantasaisuus voidaan tarkistaa tarvittaessa myös täydentävissä työnhakukeskusteluissa työllistymissuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Jos työllistymissuunnitelmaa tarkistetaan, aiempi suunnitelma lakkaa olemasta voimassa. Tässä tilanteessa uudessa tarkistetussa suunnitelmassa asetetaan uudet tarkastelujaksot. Suunnitelmaa ei tule tarkistaa esimerkiksi sillä perusteella, että työnhakija ei ole toteuttanut suunnitelmaansa, eikä suunnitelman tarkistaminen milloinkaan vaikuta jo päättyneisiin tarkastelujaksoihin.

Esimerkki: Työttömän työnhakijan alkuhaastattelu on 9.5.2022. Työllistymissuunnitelmassa työnhakijalle asetetaan työnhakuvelvollisuus. Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot asetetaan seuraavasti: 9.5.–8.6., 9.6.–8.7. sekä 9.7.–8.8.2022. Työttömän työnhakijan tulee hakea neljää työmahdollisuutta jokaisen tarkastelujakson aikana.

Ensimmäinen tarkastelujakso voidaan asettaa työnhakijan edun mukaisesti alkuhaastattelussa tai tätä edeltävässä täydentävässä työnhakukeskustelussa alkamaan takautuvasti työttömyyden alkamisesta. Tämä voi olla tapauskohtaisesti tarpeen, jotta työttömäksi jäänyt ei jää odottamaan alkuhaastattelun järjestämistä, ennen kuin ryhtyy aktiiviseen työnhakuun. Vastaavasti voidaan toimia muulloinkin työnhaun kuluessa. Tämä voi olla tarpeen esimerkiksi silloin, jos viimeinen työnhaun tarkastelujakso on ehtinyt päättyä ennen kuin työllistymissuunnitelma laaditaan tai tarkistetaan. Takautuvan tarkastelujakson tulee näissäkin tilanteissa aina johtaa työnhakijan edun mukaiseen lopputulokseen. Tarkoituksena on ehkäistä tilanteet, joissa työnhakija muutoin saattaisi viivyttää työnhaussa. Työnhakijoille on pyrittävä kertomaan eri yhteyksissä siitä, että aktiivinen työnhaku tulisi aloittaa mahdollisimman nopeasti.

Tarkastelujaksoja ei saa asettaa työllistymissuunnitelmaan takautuvasti, jos takautuvasta asettamisesta aiheutuisi työnhakijalle vahinkoa.

Esimerkki: Työnhaku on alkanut 9.5.2022 ja työtön on hakenut kahta työpaikkaa, 10.5. sekä 11.5.2022. Alkuhaastattelu järjestetään 16.5.2022. Ensimmäinen tarkastelujakso voi tässä tilanteessa alkaa takautuvasti, koska se on työnhakijan edun mukaista. Ensimmäinen tarkastelujakso on 10.5.–9.6., minkä aikana työnhakijan tulee hakea enää kahta työmahdollisuutta, koska hän on jo hakenut kahta työmahdollisuutta tarkastelujakson aikana.

Esimerkki: Työnhaku on alkanut 9.5.2022. Alkuhaastattelu järjestetään 16.5.2022. Työtön ei ole hakenut työmahdollisuuksia ennen alkuhaastattelua. Työnhakuvelvollisuuden ensimmäistä tarkastelujaksoa ei voi asettaa alkamaan 9.5.2022 vaan vasta 16.5. Jos tarkastelujakso asetettaisiin alkamaan jo 9.5. alkaen, hänelle jäisi tosiasiallisesti kuukautta lyhyempi aika hakea työmahdollisuuksia ensimmäisellä tarkastelujaksolla.

Tietyissä tilanteissa oleviin työnhakijoihin sovelletaan työnhakuvelvollisuuden alkamista, haettavien työmahdollisuuksien määrää tai tarkastelujaksoa koskevia poikkeuksia. Poikkeukset voivat koskea

- arviolta yli kuukauden kestävässä kokoaikaisessa palkkatuetussa työssä olevia (työaika yli 80 prosenttia alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta)
- arviolta yli kuukauden kestävässä työvoimakoulutuksessa olevia
- koulutusta vailla olevia arviolta yli kuukauden ajan omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskelevia (JTYPL ja KotoL)
- arviolta yli kuukauden kestävässä työkokeiluun osallistuvia
- arviolta yli kuukauden yhdenjaksoisesti kestävässä kuntoutuksessa olevia
- lomautettuja
- osa-aikaisessa työssä olevia (työaika enintään 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta)

Työnhakuvelvollisuuden asettamisesta näissä tilanteissa kerrotaan jäljempänä. Jäljempänä kerrotaan myös tilanteista, joissa työnhakuvelvollisuutta ei aseteta lainkaan.

Tarkastelujaksojen yhdistäminen työllistymissuunnitelmassa

JTYPL 3 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan tarkastelujaksoja voidaan painavasta syystä yhdistää haettavien työmahdollisuuksien määrää muuttamatta. Yhdistämisellä tarkoitetaan tarkastelujakson keston muuttamista. Tarkastelujaksojen yhdistäminen koskee sekä työllistymissuunnitelmaa että sitä korvaavaa suunnitelmaa.

Tarkastelujaksojen kestoja muutetaan vain yhdistelemällä tarkastelujaksoja. Tämä on mahdollista tapauskohtaisesti lähinnä työnhakijan ammattialan mahdollisina hiljaisina loma-aikoina tai esimerkiksi työnhakijan lyhytkestoisesta työkyvyttömyyden takia. Olennaista on se, että työnhakijalla on tosiasiallinen hänen omien vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolisesta syystä johtuva este hakea työmahdollisuuksia. Painavaa syytä ei ole määritelty tyhjentävästi, vaan TE-toimistolla on tämän osalta harkintavalta.

Jos työnhakijalla on täysimääräinen työnhakuvelvollisuus (neljä työmahdollisuutta kuukauden tarkastelujakson aikana), tarkastelujaksojen yhdistäminen tarkoittaa sitä, että työnhakijan tulee esimerkiksi kahden kuukauden aikana hakea kahdeksaa työmahdollisuutta. Kolmen tarkastelujakson yhdistäminen on poikkeuksellista ja yhdistämiseen johtavien seikkojen tulee olla selvästi painavampia kuin yhdistettäessä kaksi tarkastelujaksoa.

Haettavien työmahdollisuuksien määrä asetetaan aina tarkastelujaksokohtaisesti. Esimerkiksi kesäkuun alussa työttömäksi jäävälle opetusalan työntekijälle voidaan asettaa velvollisuus hakea neljää työmahdollisuutta kesäkuun ja elokuun aikana, mutta heinäkuun hakuvelvollisuutta voidaan alentaa mahdollisen ammattitaitosuojan ja alan yleisen loma-ajan takia. Tässä tilanteessa TE-toimistolla voi myös olla painava syy tarkastelujaksojen yhdistämiseen.

Esimerkki: Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot ovat 16.5.–15.6., 16.6.–15.7. sekä 16.7.–15.8.2022. Työnhakijan ammattialalla on hiljainen loma-aika heinäkuun ja elokuun välillä. Kaksi viimeistä tarkastelujaksoa voidaan tällöin yhdistää, jolloin asetettavat tarkastelujaksot olisivat 16.5.–15.6. sekä 16.6.–15.8.2022. Tällöin työttömän työnhakijan tulee hakea neljää työmahdollisuutta ensimmäisen tarkastelujakson aikana ja kahdeksaa työmahdollisuutta toisen tarkastelujakson aikana.

Tarkastelujaksojen yhdistäminen on mahdollista kaikkien kesken olevien tarkastelujaksojen osalta. Koska haettavien työmahdollisuuksien määrää ei tarkastelujaksoja yhdistettäessä muuteta, kynnys tarkastelujaksojen yhdistämiselle on matalampi kuin kynnys esimerkiksi tarkastelujaksokohtaisen hakuvelvollisuuden alentamiseen. Tarkastelujaksoja ei kuitenkaan tule yhdistää siten, että yhdistäminen johtaisi tosiasiallisesti työnhakuvelvollisuudesta vapautumiseen.

Esimerkki: Työllistymissuunnitelma laaditaan 1.6.2022 ja työnhakija on tehnyt työsopimuksen 15.8.2022 alkavasta toistaiseksi voimassa olevasta kokoaikatyöstä. Tarkastelujaksoja ei tule yhdistää alkavan työn perusteella esimerkiksi siten, että suunnitelmaan merkittäisiin yksi tarkastelujakso ajalle 1.6.–31.8.2022, jolloin hakuvelvollisuutta ei käytännössä olisi lainkaan (koska mahdollisilla työttömyysturvaseuraamuksilla ei olisi enää merkitystä työn alettua).

Tarkoituksena on, että työnhaun ja työllistymisen edellytysten ollessa olemassa työnhakija etsii työmahdollisuuksia jo kesä- ja heinäkuussa. Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää myös hakemalla lyhytkestoisempia työmahdollisuuksia.

Työnhakuvelvollisuuden alentaminen

Työnhakuvelvollisuuden alentamisesta säädetään JTYPL 3 luvun 3 §:n 3 momentissa. Työnhakuvelvollisuuden alentaminen voi tarkoittaa myös sitä, että työllistymissuunnitelmaan ei sisällytetä työnhakuvelvollisuutta. Alennettu työnhakuvelvollisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että haettavien työmahdollisuuksien määrä tarkastelujaksolla on 0–3.

Hakuvelvollisuuden määrällinen alentaminen on aina TE-toimiston harkintaa edellyttävä toimi, johon tulee olla laissa säädetyt perusteet. Lähtökohtana on hakuvelvollisuuden asettaminen edellä kuvattun ”pääsäännön” mukaisesti. TE-toimiston tulee ensisijaisesti pyrkiä tukemaan työnhakijan työnhaun omilla toimillaan. TE-toimiston työnhakua tukevat toimet tuottavat samalla tietoa siitä, onko täysimääräisen työnhakuvelvollisuuden asettaminen mahdollista. Toisaalta silloin kun laissa säädetyt perusteet hakuvelvollisuuden alentamiselle täytyvät, hakuvelvollisuutta on alennettava.

Esimerkki: Työttömäksi jäänyt työnhakija katsoo, ettei hänen ole mahdollista hakea neljää työmahdollisuutta kuukaudessa ensimmäisten kolmen työttömyyskuukauden aikana, koska hakijan mukaan työmahdollisuuksia ei ole. TE-toimisto voi kuitenkin jo alkuhaastattelussa osoittaa useita työmahdollisuuksia, joita työnhakija voisi hakea, ja tällä perusteella on ilmeistä, että työmahdollisuuksia on vielä lisää. Hakuvelvollisuuden määrää ei alenneta alkuhaastattelussa. Jos arvio osoittautuu vääräksi, työllistymissuunnitelmaa tarkistetaan myöhemmin palveluprosessin aikana.

”Pääsäännön” mukaisen työnhakuvelvollisuuden asettaminen ei edellytä, että TE-toimisto voisi osoittaa työnhakijalle neljä haettavaa työmahdollisuutta kuukaudessa, vaan työnhakijalta edellytetään myös omaa aktiivisuutta työpaikan hakemisessa.

Esimerkki: Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot ovat 16.5.–15.6., 16.6.–15.7. sekä 16.7.–15.8.2022. Työttömän työnhakijan työkyky on alentunut 80 prosenttiin normaalista, mutta työmahdollisuuksia on silti tarjolla. Työnhakuvelvollisuuden määrää ei alenneta, koska työmahdollisuuksia on tarjolla, eikä työkyvyn alentuminen yksinään ole peruste alentaa työnhakuvelvollisuuden määrää.

Esimerkki: Työnhakija on suorittanut peruskoulun eikä hänellä ole muuta koulutusta, joten on selvää, että hänen osaamistaan olisi tarkoituksenmukaista pyrkiä parantamaan myös julkisen työvoima- ja yrityspalvelun keinoin. Tämä ei kuitenkaan ole peruste alentaa työnhakuvelvollisuutta, jos haettavia työmahdollisuuksia kuitenkin on riittävästi.

Esimerkki: Työnhakijalla on huomattavia puutteita kielitaidossa ja on selvää, että hänen kielitaitoaan olisi tarkoituksenmukaista pyrkiä parantamaan julkisen työvoima- ja yrityspalvelun keinoin. Puutteellinen kielitaito ei kuitenkaan ole peruste alentaa työnhakuvelvollisuutta, jos sellaisia työmahdollisuuksia, joissa kielitaidolla ei ole merkitystä, on riittävästi haettavissa.

Jos TE-toimisto arvioi, ettei tarkastelujakson aikana ole haettavissa neljää sellaista työmahdollisuutta, johon työnhakija voi työkokemuksensa, koulutuksensa ja muun osaamisensa sekä työkykynsä ja hänellä mahdollisesti oleva TTL 2 a luvun 8 §:ssä tarkoitettu ammattitaitosuoja huomioon

ottaen työllistyä, TE-toimiston tulee alentaa tarkastelujaksolla haettavien työmahdollisuuksien määrää, tai jos haettavissa olevia työmahdollisuuksia ei ole lainkaan, TE-toimisto ei sisällytä työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan työnhakuvelvollisuutta.

TE-toimisto asettaa JTYPL 3 luvun 3 §:n 3 momentissa mainittujen edellytysten täytyessä työnhakijan työnhakuvelvollisuudeksi yhden, kahden tai kolmen työmahdollisuuden hakemisen tarkastelujakson aikana, jos haettavissa olevia työmahdollisuuksia on olemassa, mutta jos niitä ei ole, työllistymissuunnitelmaan ei sisällytetä työnhakuvelvollisuutta. Keskeisenä edellytyksenä on, ettei työnhakijalla ole mahdollisuutta hakea neljää työmahdollisuutta. Työnhakuvelvoitteen alentamisen taustalla on ajatus siitä, ettei työnhakijaa tule velvoittaa tekemään täysin turhia työhakemuksia, jos haettavia työmahdollisuuksia ei ole olemassa riittävästi tai ei lainkaan. Arvioitaessa työnhakuvelvollisuuden määrää otetaan kuitenkin huomioon työnhakijan henkilöön liittyvistä seikoista vain JTYPL 3 luvun 3 §:n 3 momentissa mainitut seikat.

TE-toimiston harkinnassa edellytyksien osalta huomioidaan työnhakijan ominaisuuksista työkokemus, koulutus, muu osaaminen sekä hänen työkykynsä ja hänellä mahdollisesti oleva ammattitaitosuoja. Esimerkiksi osaamisessa tai työkyvyssä olevat puutteet eivät yksinään ole peruste alentaa hakuvelvollisuutta, vaan työnhakijan tulee hakea hänelle sopivia työmahdollisuuksia (eli esimerkiksi koulutusta ja työkykyä vastaavia työmahdollisuuksia) täysimääräisesti, ja samalla työllistymismahdollisuuksia tulee pyrkiä parantamaan. Sen sijaan, jos työnhakijan henkilöön liittyvät mainitut ominaisuudet yhdessä työmarkkinatilanteen kanssa aiheuttavat sen, ettei neljän työmahdollisuuden hakeminen ole lainkaan mahdollista, hakuvelvollisuutta alennetaan.

Esimerkki: Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot ovat 16.5.-15.6., 16.6.-15.7. sekä 16.7.-15.8.2022. Ottaen huomioon työttömän työnhakijan koulutus ja työkyky sekä alueen työmarkkinatilanne arvioidaan, että täysimääräisen työnhakuvelvollisuuden asettaminen ei ole mahdollista. Työnhakijalla on kuitenkin arvion mukaan mahdollisuus hakea kahta työmahdollisuutta tarkastelujakson aikana, joten työnhakuvelvollisuuden määrää alennetaan neljästä työmahdollisuudesta kahteen työnhakuvelvollisuuden tarkastelujakson aikana.

Jos työnhakijalla on TTL:ssa tarkoitettu ammattitaitosuoja, myös se tulee ottaa huomioon harkittaessa työnhakuvelvollisuuden määrän alentamista. Työnhakuvelvollisuutta asetettaessa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että ammattitaitosuoja on voimassa vain kolmen kuukauden ajan työttömyyden alkamisesta. Ammattitaitosuojan päättymisen jälkeen mahdollisuuksia hakea työtä tulee arvioida laajemmin ja hakuvelvollisuus koskee kaikkia sopivia työmahdollisuuksia.

Esimerkki: Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot ovat 16.5.–15.6., 16.6.–15.7. sekä 16.7.–15.8.2022. Työnhakijalla on voimassa oleva TTL 2 a luvun 8 §:n mukainen ammattitaitosuoja 15.6.2022 asti. Johtuen voimassa olevasta ammattitaitosuojasta ja työmarkkinatilanteesta, TE-toimisto arvioi, että työttömällä on mahdollisuus hakea vain yhtä työmahdollisuutta 16.5.–15.6. välisenä aikana, mutta ammattitaitosuojan päättymisen kasvattaa 16.6. alkaen niiden työmahdollisuuksien määrää, joiden hakemista työnantajalta voidaan edellyttää. Ensimmäisellä tarkastelujaksolla työnhakijan tulee hakea yhtä työmahdollisuutta ja loppuilla tarkastelujaksoilla tulee hakea täysimääräisesti neljää työmahdollisuutta.

Työnhakijalta ei edellytetä, että hän muuttaa asuinpaikkaansa työnhakuvelvollisuuden täyttämiseksi. Käytännössä velvollisuus TTL:ssa tarkoitettuun alueelliseen liikkuvuuteen rajaa samalla sitä aluetta, jonka työmarkkinatilannetta TE-toimisto tarkastelee työnhakijan osalta.

Koska työnhakuvelvollisuuden voi täyttää eri tavoin, muun muassa hakemalla yrittäjänä tehtäviä työmahdollisuuksia, esimerkiksi syrjäseudulla asuminen tai alueen huonot liikenneyhteydet eivät yksinään ole peruste työnhakuvelvollisuuden alentamiselle. Peruste alentamiselle sen sijaan voi olla olemassa esimerkiksi silloin, kun työnhakija ei voi järjestää kulkemistaan työhön TTL:ssa säädettyjen työmatkan kestoon liittyvien edellytysten puitteissa ja hänen henkilöönsä liittyvät ominaisuutensa johtavat siihen, ettei täysimääräinen työmahdollisuuksien hakeminen enää ole mahdollista lähialueella.

Työnhakuvelvollisuutta ja sen alentamista tarkastellaan TE-toimistossa aina tarkastelujaksoittain. Tarkastelujaksoittain tehtävä harkinta on perusteltua, koska työnhakijan tilanne ja tilanne työmarkkinoilla voi muuttua.

Jos työnhakuvelvollisuutta alennetaan, suunnitelman tarkistamiseen ja työnhakijalle tarjottaviin palveluihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tarkoituksena on estää se, että alennettu työnhakuvelvollisuus pitkittyisi tarpeettomasti.

Työllistymissuunnitelmaan ei sisällytetä työnhakuvelvollisuutta

Jos TE-toimisto arvioi, ettei haettavissa olevia työmahdollisuuksia ole lainkaan, TE-toimisto ei sisällytä työllistymissuunnitelmaan työnhakuvelvollisuutta. Tästä tulee tehdä merkintä työllistymissuunnitelmaan. Työnhakuvelvollisuuden sisällyttämättä jättämistä arvioitaessa TE-toimisto ottaa huomioon samat asiat kuin alennettaessa määrällistä työnhakuvelvollisuutta. Esimerkiksi oman alan työmahdollisuuksien puuttuminen ei ole peruste jättää työnhakuvelvollisuutta sisällyttämättä työllistymissuunnitelmaan, jos työnhakijalla ei ole TTL:ssä tarkoitettua ammattitaitosuojaa ja muita sopivia työmahdollisuuksia on haettavissa. Työnhakuvelvollisuuden sisällyttämättä jättäminen on poikkeuksellista, ja sitä harkitaan kunkin työnhakijan kohdalla yksilöllisesti ja kunkin työnhakuvelvollisuuden tarkastelujakson osalta erikseen. Tarkastelujaksoittain tehtävä harkinta on perusteltua, koska työnhakijan tilanne ja tilanne työmarkkinoilla voi muuttua.

Esimerkki: Työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksot ovat 16.5.–15.6., 16.6.–15.7. sekä 16.7.–15.8.2022. Työtön työnhakija on tilapäisesti työkyvytön väliaikaisen liikuntakyvyttömyyden takia, eikä hän voi järjestää kulkemista työpaikalle niin, että päivittäinen työmatka ei ylittäisi kolmea tuntia päivässä, johtuen syrjäseudulla asumisesta ja julkisista liikenneyhteyksistä, eikä työnhakijalla ole valmiuksia etätöiden tekemiseen. Huomioiden poikkeuksellinen tilanne työnhakuvelvollisuus jätetään sisällyttämättä työllistymissuunnitelman tarkastelujaksoille. Jos hakijan työkyky paranisi normaaliksi esimerkiksi 14.7.2022, ensimmäiselle ja toiselle tarkastelujaksolle jätetään sisällyttämättä työnhakuvelvollisuus, mutta viimeiselle tarkastelujaksolle asetetaan työnhakuvelvollisuus täysimääräisesti, eli neljän työmahdollisuuden hakeminen.

JTYPL 3 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella ei ole mahdollista, että yksilöllisen harkinnan sijasta esimerkiksi kaikkien alueen työnhakijoiden kohdalla katsotaan kategorisesti, ettei työmahdollisuuksien hakeminen ole mahdollista.

Mahdollisuus jättää työnhakuvelvollisuus sisällyttämättä työllistymissuunnitelmaan koskee myös niitä tilanteita, joissa työnhakija on esimerkiksi osa-aikatyössä tai koulutuksessa.

4 § Työnhakuvelvollisuutta täyttävä toiminta

Työnhakija voi lähtökohtaisesti vapaasti valita mitä toimia hän toteuttaa työllistymissuunnitelmassa asetetun työnhakuvelvollisuuden täyttämiseksi. Työnhakijan tulee ilmoittaa viimeistään työllistymissuunnitelmassa sovittuun päivämäärään mennessä, miten hän on toteuttanut työllistymissuunnitelmaansa tarkastelujakson aikana.

TE-toimisto seuraa työnhakukeskustelujen ja täydentävien työnhakukeskustelujen yhteydessä työnhakijan työnhakua työnvälityksen näkökulmasta ja tarvittaessa neuvoo työnhakijaa tarkoituksenmukaisten työmahdollisuuksien hakemisessa. Toteutuneet toimet voidaan kirjata tietojärjestelmään jo tässä vaiheessa.

TE-toimisto selvittää työnhakua työttömyysturva-asiana vain, jos on epäilystä siitä, että työnhakija hakee tarkoituksella työmahdollisuuksia, joihin hänellä ei ole mahdollisuutta työllistyä, tai jos työnhakija muulla tavalla laiminlyö työnhakuvelvollisuuttaan tai sen toteuttamisesta ilmoittamista.

Jos on perusteltua syytä katsoa, että työnhakija on pyrkinyt täyttämään hakuvelvollisuutensa asianmukaisesti, työnhakutoimen voidaan ensimmäisellä kerralla lähtökohtaisesti katsoa olevan ainakin jäljempänä 6 kohdassa tarkoitettu toimi. Samalla TE-toimiston tulee ensisijaisesti pyrkiä neuvomaan työnhakijaa siitä, miten tämän tulisi toimia jatkossa.

Työsuhteessa tehtävän työn hakemiseen kuuluvina toimina pidetään varsinaisen työhakemuksen jättämisen lisäksi osallistumista ja myötävaikuttamista työhaastatteluun ja muihin valintaprosessiin liittyviin toimiin. Yhtä työpaikkaa koskevaa hakuprosessia kaikkine siihen liittyvine toimineen pidetään yhtenä työmahdollisuuden hakemisena. Työhaastattelujen ja muiden valintaprosessiin mahdollisesti liittyvien toimien laiminlyöminen tarkoittaa sitä, ettei työnhakua tältä osin pidetä riittävänä.

JTYPL 3 luvun 4 §:n mukaan työnhakuvelvollisuutta voi täyttää:

- 1) hakemalla sellaista vähintään kaksi viikkoa kestävästä työsuhteesta tehtävää työtä, johon työnhakija voi perustellusti olettaa voivansa työllistyä;
- 2) hakemalla yksilöityä työpaikkaa TE-toimiston tekemän työtarjouksen perusteella;
- 3) hakemalla lisätyötä omalta työnantajalta;
- 4) etsimällä TTL 1 luvun 6 §:ssä tarkoitettuna yrittäjänä tehtäviä sellaisia työmahdollisuuksia, joihin työnhakija voi perustellusti olettaa voivansa työllistyä;
- 5) julkaisemalla JTYPL 3 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun esittelyn;
- 6) muilla 1-5 kohdassa tarkoitettuja toimia vastaavilla toimilla, joiden tavoitteena on työllistyminen

Ensimmäinen kohta (itse valitun työpaikan hakeminen)

Työnhakija tekee itse arvion siitä, millaista työtä hän hakee työnhakuvelvollisuuden täyttääkseen. Työn arvioidun keston tulee olla vähintään kaksi viikkoa, mutta laissa ei säädetä työaikaan liittyvistä edellytyksistä. Keskeistä on, että työn tulee olla sellaista, että työnhakija voi perustellusti olettaa voivansa työllistyä kyseiseen työhön. Työ voi olla myös ulkomailla.

Jos työhön liittyy esimerkiksi ehdottomana pidettäviä edellytyksiä, kuten työssä tarvittava ajokortti taikka muu pätevyys tai koulutus, työnhakijalla tulee olla edellytetyt valmiudet. Jossakin määrin omia valmiuksia vaativamman työn hakeminen otetaan huomioon, koska työpaikkailmoituksissa työtä haakevalta edellytetään usein ominaisuuksia, joita työhön palkattava ei välttämättä täytä kaikilta osin. Ylipäätään kyse on sellaisista työmahdollisuuksista, joita vilpittömässä mielessä toimiva työnhakija muutenkin hakisi. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnhakija uskoo itse mahdollisuuksiinsa työllistyä hakemaansa työhön.

Selvästi perusteettomia hakemuksia ei pidetä riittävänä työnhakuna. Edellytystä ei voi täyttää esimerkiksi hakemalla työpaikkoja, joiden osalta on ilmeistä, ettei työnhakija ole pätevä kyseiseen työhön. Myöskään toistuva perusteeton samojen työmahdollisuuksien hakeminen ei ole säännöksessä tarkoitettua työnhakua. Asiaa arvioitaessa otetaan kuitenkin huomioon esimerkiksi alakohtaisia käytäntöjä, joihin voi kuulua se, että työnhakijat ovat usein yhteydessä samoihin työnantajiin.

Myös erilaiset kausivaihtelut voivat olla perusteltu syy hakea samoja työmahdollisuuksia uudelleen. Esimerkiksi työnantajan toiminnan ollessa talviaikana pienimuotoista, samalle työnantajalle ei ole perusteltua tehdä tänä aikana useita työhakemuksia. Jos työnantajan toiminta on kesäaikana laajempaa, uuden työhakemuksen tekeminen samalle työnantajalle voi olla perusteltua.

Avoimeksi ilmoitettujen työpaikkojen hakemisen lisäksi ensimmäisessä kohdassa tarkoitettuna työnhakuna pidetään ainakin avoimen työhakemuksen jättämistä potentiaaliselle työnantajalle sekä muita suoria yhteydenottoja työnantajiin. Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää myös osallistumalla erilaisiin rekrytointitapahtumiin. Jos rekrytointitapahtumassa on edustettuna useita työnantajia ja työnhakija tekee tapahtumassa useita työhakemuksia, nämä kaikki huomioidaan. Rekrytointitapahtumaan osallistuminen itsessään ei täytä hakuvelvollisuutta, vaan työmahdollisuuksien hakeminen tapahtumassa.

Toinen kohta (TE-toimiston tarjoama työ)

TE-toimisto voi tarjota työnhakijalle haettavaksi yksilöityjä työpaikkoja. Tällaisen työpaikan hakeminen täyttää työnhakuvelvollisuutta toisen kohdan mukaan. Työpaikan yksilöimisellä tarkoitetaan sitä, että työnhakijalle tehdään työtarjous tai hän saa työtarjousta vastaavat riittävät tiedot kyseisestä työpaikasta.

Yksilöidystä työtarjouksesta pitää käydä ilmi ainakin seuraavat asiat: 1) se, että kyse on työtarjouksesta, 2) työn alkamisaika ja kesto tulisi käydä ilmi ainakin jollakin tarkkuudella, 3) työhakemuksen viimeinen jättöpäivämäärä sekä 4) työskentelypaikkakunta. Erona ensimmäisessä kohdassa tarkoitettuun työmahdollisuuksien hakemiseen on muun muassa se, että kyse voi olla myös kahta viikkoa lyhyemmistä työjaksoista. Tämä perustuu siihen, että tehdessään työtarjouksen TE-toimiston on harvittava työpaikan hakemisen työvoimapoliittista tarkoituksenmukaisuutta. Lähtökohtaisesti työnhakijalle sopivien työpaikkojen tarjoaminen on aina tarkoituksenmukaista.

Yksilöidyn työpaikan hakeminen on työnhakijaa työttömyysetuuden jatkumisen edellytyksenä velvoittavaa, jos alkuhaastattelun järjestämisestä on kulunut kuusi kuukautta. Jos työnhakija on jo täyttänyt työnhakuvelvollisuuden ennen työtarjouksen tekemistä ja ilmoittanut tästä TE-toimistolle ennen työtarjouksen tekemistä, työtarjous ei ole velvoittava. Työtarjouksen velvoittavuudesta säädetään TTL 2 a luvussa.

Kolmas kohta (lisätyön pyytäminen omalta työnantajalta)

Työnhakija voi täyttää hakuvelvollisuuttaan pyytämällä lisää työtunteja omalta työnantajaltaan esimerkiksi osa-aikatyössä ollessaan. Vaikka työnantajalla on työlainsäädäntöön perustuva velvollisuus tarjota lisätyötä, oma aktiivisuus voi parantaa mahdollisuuksia saada lisätyötä.

Myös esimerkiksi osittain työkykyinen osa-aikatyössä oleva voi täyttää työnhakuvelvollisuuttaan selvittämällä työnantajaltaan mahdollisuutta lisätä työaikaa. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole lisätä työnantajien hallinnollista taakkaa edellyttämällä esimerkiksi kirjallisia selvityksiä työajan lisäämistä koskevista arvioista.

Neljäs kohta (yrittäjänä tehtävät työmahdollisuudet)

Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää etsimällä yrittäjänä tehtäviä työmahdollisuuksia. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi oman yritystoiminnan mainonta, yhteydenotot mahdollisiin työn teettäjiin sekä osallistuminen tarjouskilpailuihin.

Samoin kuin työsuhteessa tehtävän työn hakemisessa, hakemisen tulee yrittäjänä tehtävän työnkin osalta olla sellaista, että haku voi tosiasiallisesti johtaa työnhakijan työllistymiseen.

Viides kohta (esittelyn julkaiseminen Työmarkkinatorilla)

Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää julkaisemalla JTYPL 3 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun esittelyn. Esittelyllä tarkoitetaan työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä työnhakijalle tarjottavaa mahdollisuutta laatia häntä koskeva esittely, joka julkaistaan Työmarkkinatori -verkkopalvelussa. Työnhakija voi laatia esittelyn myös myöhemmin työnhaun kestäessä, jos hän ei ole laatinut esittelyä työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä. Myös tällöin esittelyn julkaiseminen voi täyttää työnhakuvelvollisuutta.

Velvollisuuden täyttämisenä ei pidetä esittelyn toistuvaa poistamista ja julkaisemista uudelleen. Työnhakuvelvollisuuden täyttämisenä ei myöskään pidetä esittelyn päivittämistä, ellei päivittämisestä ole perustellusta syystä erikseen sovittu TE-toimiston kanssa.

Työnhakuvelvollisuutta ei tämän kohdan mukaan täytä työnhakuprofiilin julkaiseminen kolmannen osapuolen tarjoamassa palvelussa, sillä kyse ei ole TE-toimiston verkkopalvelusta. Tällaisen esittelyn julkaiseminen voi kuitenkin olla 6 kohdassa tarkoitettu työnhakuvelvollisuutta täyttävä toimi.

Kuudes kohta (muu työmahdollisuuksien hakeminen)

Muut 1–5 kohtaa vastaavat työmahdollisuuksien hakemiseen liittyvät toimet voivat myös täyttää työnhakuvelvollisuutta. Tällaista voi olla esimerkiksi ilmoittautuminen työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen työntekijärekisteriin sekä työskentelyä varten myönnettävien apurahojen hakeminen. Työskentelyä varten myönnettävä apuraha on eri asia kuin yleensä erilaisten kulujen kattamiseen myönnettävä kohdeapuraha.

Kuten muitakin työnhakutoimia arvioitaessa, myös apurahan hakemisen tulee olla työnhakijan näkökulmasta realistinen vaihtoehto etsiä työmahdollisuuksia. Jos työnhakija harkitsee työnhakuvelvollisuuden täyttämistä apurahaa hakemalla, TE-toimiston tulisi ohjata työnhakija tarkistamaan kyseessä olevan apurahan myöntämisen edellytyksiä. Taiteellisen työn tekemistä varten myönnettävistä apurahoista on tietoa esimerkiksi verkko-osoitteessa www.taike.fi. Apurahan myöntämisen edellytyksenä voi olla esimerkiksi toiminnan ammattimaisuus tai ammatillinen taidealan koulutus.

Työnhakuvelvollisuuden täyttämisen tarkoituksena ei ole myöskään johtaa siihen, että työnhakija hakisi toistuvasti apurahoja, joita hänellä ei ole mahdollisuutta saada. Tältä osin TE-toimisto voi tarvittaessa tarkastella apurahojen päätöskriteerejä ja ohjata työnhakijaa hakemaan muita työmahdollisuuksia työnhakuvelvollisuuden täyttämiseksi. On syytä huomioida, että taiteen työskentelyapurahat ovat kilpailtuja tukia, joissa myöntöprosentit voivat olla hyvinkin alhaisia. TE-toimisto ei kuitenkaan luonnollisesti estä työnhakijaa hakemasta apurahoja, vaikka hakua ei katsottaisikaan osaksi työnhakuvelvollisuuden täyttämistä.

Tämän kohdan perusteella työnhakuvelvollisuutta voi täyttää mahdolliset uudet työnhaun muodot. TE-toimisto voi ottaa huomioon eri aloilla mahdollisesti vallitsevia työnhakukäytäntöjä, mikäli käytännöt poikkeavat 1–5 kohdassa tarkoitetuista toimista. Myös yritystoiminnan aloittamiseen liittyvät konkreettiset toimet voisivat olla tässä kohdassa tarkoitettuja toimia.

Työnhakuvelvollisuutta voi täyttää myös jokin muu toimi, kunhan se vastaa 1–5 kohtia ja sen tavoitteena on työllistyminen. Esimerkiksi taiteilijan Internetissä julkaisema portfolio voisi olla työnhakuvelvollisuutta täyttävä toimi, koska se voi parantaa hänen mahdollisuuksiaan työllistyä taiteilijana. Myös muu työelämäään liittyvä verkostoituminen voi parantaa työllistymismahdollisuuksia, ja tästä syystä esittelyn tekeminen esimerkiksi LinkedIn -profiiliin voi olla 6 kohdassa tarkoitettu toimi.

Vaikka työnhakijalla ei olisi koulutusta, opiskelupaikkojen hakeminen ei täytä työnhakuvelvollisuutta. Jos työnhakijan osaamisessa on puutteita, työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa voidaan sopia opiskelupaikkojen hakemisesta, mutta tällöinkään kyse ei ole työnhakuvelvollisuutta täyttävästä toimesta.

Palveluihin osallistuminen tai palveluihin, kuten esimerkiksi työvoimakoulutukseen, hakeminen ei täytä työnhakuvelvollisuutta, koska kyse ei ole työmahdollisuuksien hakemiseen liittyvästä toiminnasta.

5 ja 6 § Työnhakuvelvollisuuden alkamista, haettavien työmahdollisuuksien määrää sekä tarkastelujaksoa koskevat poikkeukset

Ellei JTYPL 3 luvun 5–7 §:stä johdu muuta, työttömän ja työttömyysuhan alaisen työnhakijan työllistymissuunnitelmaan tulee sisällyttää kolme sellaista kuukauden kestävästä tarkastelujaksoa, jonka aikana työnhakijan on haettava neljää työmahdollisuutta. Tässä luvussa kerrotaan poikkeuksista pääsääntöiseen JTYPL 3 luvun 3 §:n mukaiseen työnhakuvelvollisuuteen.

Muussa kuin palkkatuetussa kokoaikatyössä oleva työnhakija

Yli kaksi viikkoa kestävässä kokoaikaisessa työssä olevalle työnhakijalle ei sisällytetä työnhakuvelvollisuutta työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan. Kokoaikaisella työllä tarkoitetaan tässä työtä, jonka työaika on yli 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Suunnitelmaan tulee kuitenkin sisältyä maininta siitä, miksi työnhakuvelvollisuutta ei ole.

Yli kaksi viikkoa kestävästä kokoaikaisesta työstä työttömäksi jäävän työnhakijan työnhakuvelvollisuus alkaa vasta työttömyyden alettua. Hakuvelvollisuus voidaan kuitenkin merkitä työllistymissuunnitelmaan jo työsuhteen kestäessä, mutta tarkastelujakso alkaa vasta työttömyyden alkaessa. Tällä pyritään luomaan tarkoituksenmukainen palveluprosessi sekä työnhakijan että TE-toimiston näkökulmasta. Vaikka työnhakuvelvollisuus alkaa vasta työttömyyden alettua, työnhakijan työnhakua ja työllistymistä on kuitenkin pyrittävä tukemaan jo irtisanomisaikana.

Esimerkki: Työnhaku alkaa 9.5.2022 ja alkuhaastattelu järjestetään 13.5.2022. Työnhakija on kokoaikaisessa työsuhteessa ja työsuhde päättyy 24.5.2022. Työnhakuvelvollisuus alkaa 25.5.2022. Jo alkuhaastattelussa työllistymissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työnhakuvelvollisuus ja merkitä tarkastelujaksot 25.5.–24.6., 25.6.–24.7. ja 25.7.–24.8. Työllistymissuunnitelmaan kirjataan, ettei ajalla 13.5.–24.5.2022 ole työnhakuvelvollisuutta, koska työnhakija on kokoaikatyössä. TE-toimisto tukee irtisanomisaikana työnhakijan uudelleen työllistymistä työnvälityksen keinoin ja jos esimerkiksi pitkän työsuhteen jälkeen asiakkaan työnhakutaidot ovat puutteelliset, hänelle voidaan tarjota työnhakuvalmennusta.

Työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Jos kokoaikainen työ kestää alle kaksi viikkoa, työnhakuvelvollisuus asetetaan lähtökohtaisesti ”pääsäännön” mukaisesti kuten kokonaan työttömänä oleville.

Kokoaikaisessa palkkatuetussa työssä oleva työnhakija

Jos työnhakija on arviolta yli kuukauden kestävässä kokoaikaisessa palkkatuetussa työssä, työnhakuvelvollisuus alkaa siitä lukien, kun työnhakijalle on järjestetty JTYPL 2 luvun 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu työnhakukeskustelu noin kuukautta ennen palkkatukijakson päättymistä. Kokoaikaisella työllä tarkoitetaan tässä työtä, jonka työaika on yli 80 prosenttia alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Jos palkkatuettu työ jatkuu uudella palkkatukijaksolla, työnhakuvelvollisuus alkaa myös siinä tapauksessa edellä kerrotun mukaisesti eli kuukautta ennen aiemman palkkatukijakson päättymistä järjestetystä työnhakukeskustelusta (edellä mainitun lainkohdan mukaan kuukauden määräaika on sidottu nimenomaan palkkatukijaksoon, ei ”palkkatuettuun työhön”). Tämä perustuu siihen, että palkkatuetun työn on tarkoitus tukea työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Työnhakukeskustelussa sisällytetään työllistymissuunnitelmaan työnhakuvelvoite ”pääsäännön” mukaisesti taikka hakuvelvoitteen määrää voidaan alentaa tai jättää velvoite asettamatta, jos näihin on laissa säädetyt perusteet.

Esimerkki: Työnhakija on palkkatuetussa kokoaikatyössä 9.5.2022–8.8.2022. Työnhakuvelvollisuus alkaa siitä lukien, kun työnhakijalle on järjestetty työnhakukeskustelu arviolta kuukautta ennen palkkatukijakson päättymistä. Työnhakukeskustelu järjestetään 8.7.2022, jolloin myös alkaa työnhakuvelvollisuus ja työllistymissuunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuus JTYPL 3 luvun 3 §:n perusteella, ellei 5–7 §:stä muuta johdu.

Jos työnhakija on arviolta enintään kuukauden kestävässä kokoaikaisessa kestävässä kokoaikaisessa palkkatuetussa työssä, työllistymissuunnitelmaan sisällytetään kolme kuukauden kestävä tarkastelujaksoa, jonka aikana työnhakijan on haettava neljää työmahdollisuutta, riippumatta siitä, että työnhakija ei ole työtön tai työttömyysuhan alainen. Työnhakuvelvollisuus asetetaan siis JTYPL 3 luvun 3 §:n pääsäännön mukaisesti, ellei pääsäännöstä poikkeamiseen (määrällisen hakuvelvollisuuden alentamiseen tai asettamatta jättämiseen) ole laissa säädettyä perustetta.

Noin kuukautta ennen tukijakson päättymistä järjestettävässä työnhakukeskustelussa asetettavaan työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan myös tarvittaessa tarkastelujaksojen yhdistämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Osa-aikaisessa työssä oleva työnhakija

TE-toimiston tulee sisällyttää vähintään kaksi viikkoa kestävässä osa-aikatyössä olevan työnhakijan työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan kolmen kuukauden tarkastelujaksot, joiden aikana työnhakijan tulee hakea yhtä työmahdollisuutta. Osa-aikatyössä olevan työnhakuvelvollisuus alkaa työnhakijaksi rekisteröitymisen yhteydessä. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä työtä, jonka säännöllinen työaika on enintään 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Edellisessä kappaleessa kerrottu koskee myös osa-aikaisessa palkkatuetussa työssä olevia työnhakijoita ja lisäksi myös niitä työnhakijoita, joiden työaika on alle neljä tuntia viikossa, tai joiden ns. nollatuntisopimuksessa työnantaja ei ole taannut lainkaan työtunteja. TE-toimiston tulee näissä tilanteissa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työnhakijaa tuetaan paremmin työllistävän työn hakemisessa.

Työaika lyhentämällä lomautetun työnhakijan työnhakuvelvollisuus sisällytetään työllistymissuunnitelmaan samalla tavalla kuin osa-aikaisessa työssä olevan työnhakijan. Työnhakuvelvollisuus alkaa kuitenkin myöhemmin (katso kappale lomautettu työnhakija).

Edellä kerrottu ei koske sivutoimisesti yrittäjänä tai omassa työssä työllistyviä eikä alle kaksi viikkoa kestävässä osa-aikaisessa työssä olevia. Näille työnhakijoille työnhakuvelvollisuus asetetaan lähtökohtaisesti ”pääsäännön” mukaisesti kuten kokonaan työttömänä oleville.

Osa-aikaisessa työssä tai nollatuntisopimuksella työskentelevän toteutunut työaika ei välttämättä vastaa työsopimuksessa sovittua työaika. Työnhakuvelvollisuus asetetaan työsopimuksen mukaisen työajan perusteella, ellei muuhun menettelyyn ole perusteltua syytä. Jos työnhakija työllistyy tarkastelujakson aikana kokoaikaisesti ja yhdenjaksoisesti vähintään kahden viikon ajaksi, hänellä on TTL:n 2 a luvun 12 §:n perusteella pätevä syy jättää hakematta työmahdollisuuksia tällä tarkastelujaksolla. Toteutuneen työajan vaikutuksesta työnhakuvelvollisuuteen tulee kertoa työnhakijalle työllistymissuunnitelmaa laadittaessa.

Osa-aikatyössä olevan työnhakijan sekä työaika lyhentämällä lomautetun työnhakijan työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan myös tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamista jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Lomautettu työnhakija

Lomautetulle järjestetään JTYPL 2 luvun 6 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu työnhakukeskustelu, kun alkuhaastattelusta tai edellisestä työnhakukeskustelusta on kulunut kolme kuukautta. JTYPL 3 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan lomautetun työnhakuvelvollisuus alkaa siitä, kun hänelle on järjestetty työnhakukeskustelu ja lomautuksen alkamisesta on kulunut kolme kuukautta. Lomautetulla tarkoitetaan sekä kokonaan lomautettua että työaika lyhentämällä lomautettua työnhakijaa.

Jos lomautuksen päättyminen kuukauden kuluessa on jo työnhakukeskustelua järjestettäessä tiedossa, työnhakukeskustelua ei 2 luvun 6 §:n 3 momentin mukaan järjestetä, eikä myöskään työnhakuvelvollisuus silloin ala.

Kokoaikaisesti lomautetun työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuuden alkamisen jälkeen kolme kuukauden kestävä tarkastelujaksoa, jonka aikana lomautetun työnhakijan tulee hakea neljää työmahdollisuutta. Työnhakuvelvollisuus asetetaan siis JTYPL 3 luvun 3 §:n perusteella, ellei 5–7 §:stä muuta johdu, koska kokoaikaisesti lomautettu on työtön.

Työaikaa lyhentämällä lomautetun työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuuden alkamisen jälkeen yksi tai useampi kolmen kuukauden tarkastelujakso, jonka aikana työnhakijan tulee hakea yhtä työmahdollisuutta. Työnhakuvelvollisuus asetetaan siis JTYPL 3 luvun 6 §:n 1 momentin perusteella ja se on sama kuin osa-aikatyössä olevalla työnhakijalla, mutta työnhakuvelvollisuus alkaa myöhemmin.

Kokoaikaisesti ja työaikaa lyhentämällä lomautetun työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan myös tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Esimerkki: Lomautus alkaa 8.5.2022 ja työnhaku alkaa 9.5.2022. Alkuhaastattelu järjestetään 13.5.2022. Lomautetun työnhakuvelvollisuus alkaa 13.8.2022 järjestettävän työnhakukeskustelun jälkeen. Lomautetun työmahdollisuuksien hakumäärä riippuu siitä, onko työnhakija lomautettu kokoaikaisesti vai työaikaa lyhentämällä.

Työvoimakoulutuksessa, työkokeilussa ja kuntoutuksessa oleva työnhakija

JTYPL 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukaan työnhakuvelvollisuus alkaa siitä lukien, kun työnhakijalle on järjestetty 2 luvun 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu työnhakukeskustelu, jos työnhakija:

- 1) opiskelee arviolta yli kuukauden kestävässä työvoimakoulutuksessa;
- 2) osallistuu arviolta yli kuukauden kestävässä JTYPL 4 luvussa tarkoitettuun työkokeiluun;
- 3) on arviolta yli kuukauden kestävässä yhdenjaksoisessa kuntoutuksessa.

Jos työvoimakoulutuksen, työkokeilun tai yhdenjaksoisen kuntoutuksen arvioitu kesto on yli kuukauden, työnhakijalle järjestetään työnhakukeskustelu kuukautta ennen edellä mainitun toimen arvioitua päättymistä. Työnhakuvelvollisuuden asettaminen vasta kuukautta ennen työkokeilun tai kuntoutuksen päättymistä perustuu siihen, että työkokeilun tarkoituksena on selvittää työnhakijan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja, ja sekä työkokeilun että kuntoutuksen tarkoituksena on tukea hänen paluutaan työmarkkinoille. Näiden tavoitteiden toteutuminen korostuu pitkäkestoisissa työkokeiluissa ja kuntoutusjaksoissa.

Työnhakukeskustelussa TE-toimisto sisällyttää työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan työnhakuvelvollisuuden JTYPL 3 luvun 3 §:n perusteella, ellei 5–7 §:stä muuta johdu. Työnhakuvelvollisuuden alkamisesta lukien työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Esimerkki: Työnhakija opiskelee työvoimakoulutuksessa aikavälillä 9.5.–10.8.2022. Koska kyse on yli kuukauden kestävästä työvoimakoulutuksesta, työnhakuvelvollisuus alkaa vasta JTYPL 2 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan järjestetystä työnhakukeskustelusta. Työnhakukeskustelu järjestetään kuukautta ennen työvoimakoulutuksen päättymistä, 10.7.2022, josta alkaen työnhakuvelvollisuus alkaa. Työnhakukeskustelussa työnhakijan suunnitelmaan sisällytetään kolme kuukauden kestävää tarkastelujaksoa ja jokaisen tarkastelujakson aikana tulee hakea neljää työmahdollisuutta.

Jos työvoimakoulutuksen, työkokeilun tai yhdenjaksoisen kuntoutuksen arvioitu kesto on enintään kuukauden, työnhakijalla on koko tämän ajan JTYPL 3 luvun 3 §:ssä säädetty työnhakuvelvollisuus, ellei 5–7 §:stä muuta johdu. Työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Työvoimakoulutuksessa työkokeilussa tai kuntoutuksessa olevan työnhakijan työnhakuvelvollisuuden asettaminen perustuu arvioon koulutuksen, kokeilun tai kuntoutuksen kestosta. Arvio tehdään työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa laadittaessa. Jos arvio osoittautuu myöhemmin vääräksi, työnhakuvelvollisuutta ei muuteta takautuvasti.

Esimerkki: Työnhakija on ollut työvoimakoulutuksessa 1.9.2022 alkaen ja koulutuksen päättymispäivän on tarkoitus olla 31.10.2022. Työllistymissuunnitelma on laadittu 31.8.2022 eikä siihen ole sisällytetty työnhakuvelvollisuutta sen vuoksi, että työnhakija on aloittamassa yli kuukauden kestävästä työvoimakoulutuksesta.

Työnhakija keskeyttää koulutuksen ilman pätevää syytä 23.9.2022. Työllistymissuunnitelmaa tarkistetaan mahdollisimman pian ja työnhakuvelvollisuus asetetaan suunnitelman tarkistamisesta lukien. Ajalla 1.–23.9.2022 työnhakijalla ei ole työnhakuvelvollisuutta.

Omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskeleva työnhakija

JTYPL 3 luvun 3 momentin mukaan arviolta yli kuukauden ajan JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22–24 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskelevan koulutusta vailla olevan työnhakijan työllistymissuunnitelmaan tulee sisällyttää opintojen ajalle kolmen kuukauden tarkastelujaksot, joista kunkin aikana työnhakijan tulee hakea kolmea työmahdollisuutta. Koulutusta vailla olevalla työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole suorittanut peruskoulun tai lukion jälkeistä tutkintoon johtavaa ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta. Ammatillisia valmiuksia antavana tutkintona pidetään myös korkeakoulussa suoritettavia tutkintoja.

Jos opiskelu työttömyysetuudella tuettuna kestää yli kuukauden, koulutusta vailla olevalle työnhakijalle ei järjestetä JTYPL 2 luvussa tarkoitettuja työnhakukeskusteluja eikä lähtökohtaisesti myöskään täydentäviä työnhakukeskusteluja. Ennen opintojen tai niiden tukemisen aloittamista työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma tulee kuitenkin laatia tai tarkistaa. Laatimisen tai tarkistamisen yhteydessä suunnitelmaan sisällytetään joko yhden tai kolmen kuukauden tarkastelujaksot. Jokaisen tarkastelujakson aikana työnhakijan on haettava sovittua määrää työmahdollisuuksia.

Jos työnhakijan koulutus ei kestä koko työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksoa, TE-toimisto asettaa hakuvelvollisuuden kullekin tarkastelujaksolle työnhakijan kyseisellä tarkastelujaksolla olevan pääasiallisen tilanteen mukaisesti.

Jos työnhakijalle tehdään työtarjouksia työttömyysetuudella tuetun opiskelun aikana, TE-toimiston tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että tarjottu työ tukee koulutusta tai liittyy opiskeltavaan alaan. Koulutus voi myös liittyä esimerkiksi terveydellisistä syistä tehtävään ammatinvaihtoon ja olla osa työkyvyttömyydestä johtuvaa kuntoutumista. Työn kuormittavuus on ainakin näissä tilanteissa otettava huomioon arvioitaessa työn sopivuutta. TTL:ssä säädetään siitä, että työnhakijalla on pätevä syy jättää hakematta ja kieltäytyä hakemasta TE-toimiston osoittamaa työpaikkaa, jos työn vastaanottaminen johtaisi koulutuksen keskeytymiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opintoja ei voisi jatkaa työn ohella.

Arviolta enintään kuukauden ajan JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22–24 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskelevan työnhakijan työllistymissuunnitelmaan tulee sisällyttää kolme sellaista kuukauden kestävästä tarkastelujaksoa, jonka aikana työnhakijan on haettava neljää työmahdollisuutta, riippumatta siitä, että työnhakija ei ole työtön. Jos opinnot siis kestävät enintään kuukauden, työnhakuvelvollisuus asetetaan JTYPL 3 luvun 3 §:n perusteella, ellei 5–7 §:stä muuta johdu.

Jos työnhakija opiskelee arviolta yli kuukauden ajan JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22–24 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna ja on samanaikaisesti osa-aikatyössä, työnhakuvelvollisuus asetetaan JTYPL 3 luvun 6 §:n 1 momentin mukaisesti, niin kauan kuin osa-aikatyö jatkuu. Tällöin siis työnhakijan tulee hakea kolmen kuukauden tarkastelujakson aikana yhtä työmahdollisuutta.

Tarkastelujaksoihin sovelletaan tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamista jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Koulutuksessa olevan työnhakijan pääsääntöisen työnhakuvelvollisuuden alkaminen

Arviolta yli kuukauden ajan JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22–24 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskelevan työnhakijan pääsääntöinen työnhakuvelvollisuus alkaa, kun TE-toimisto järjestää JTYPL 2 luvun 7 §:n 2 momentin mukaisen työnhakukeskustelun. Kuukautta ennen työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun arvioitua päättymistä työnhakijalle järjestetään työnhakukeskustelu, mistä lukien työnhakijalla alkaa ”pääsäännön” mukainen työnhakuvelvollisuus. TE-toimisto sisällyttää työnhakukeskustelussa työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan työnhakuvelvollisuuden JTYPL 3 luvun 3 §:n mukaisesti, ellei 5–7 §:stä muuta johdu. Työnhakuvelvollisuuteen sovelletaan tarkastelujaksojen yhdistämistä, määrällisen työnhakuvelvollisuuden alentamista sekä työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä koskevia JTYPL 3 luvun säännöksiä.

Esimerkki: Työnhakija opiskelee JTYPL 6 luvun mukaisesti työttömyysetuudella tuettuja omaehtoisia opintoja aikavälillä 6.6.2022–12.12.2022. Ennen opintojen alkamista työnhakijan työllistymissuunnitelma tulee tarkistaa ja suunnitelmaan tulee sisällyttää kolmen kuukauden tarkastelujaksoja, joista kunkin aikana työnhakijan tulee hakea kolmea työmahdollisuutta. Tarkastelujaksot asetetaan esimerkiksi 6.6–5.9.2022 ja 6.9.–5.12.2022.

Kuukautta ennen opintojen päättymistä eli 12.11.2022 järjestetään työnhakukeskustelu, jossa työnhakijalle asetetaan työnhakuvelvollisuus ”pääsäännön” mukaisesti, eli kolme kuukauden tarkastelujaksoa ja jokaisen jakson aikana tulee hakea neljää työmahdollisuutta. Ajalle 6.9.–5.12.2022 asetettu tarkastelujakso jää siten kesken, kun uusi pääsäännön mukainen tarkastelujakso alkaa.

Esimerkki: Työnhakija opiskelee KotoL 22–24 §:n mukaisesti työttömyysetuudella tuettuja omaehtoisia luku- ja kirjoitustaidon opintoja aikavälillä 6.6.2022–12.12.2022 ja opinnot ovat TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella päätoimisia. Ennen opintojen alkamista työnhakijan suunnitelma tulee tarkistaa ja suunnitelmaan tulee sisällyttää työnhakuvelvollisuus. JTYPL 3 luvun 7 §:n perusteella työnhakuvelvollisuutta ei kuitenkaan aseta, koska opinnot ovat TTL:n perusteella päätoimisia.

Työnhakukeskustelu järjestetään kuukautta ennen opiskelun päättymistä eli 12.11.2022 ja tästä lukien työnhakuvelvollisuus alkaa. Suunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuus ”pääsäännön” mukaisesti, eli kolme kuukauden tarkastelujaksoa ja jokaisen jakson aikana tulee hakea neljää työmahdollisuutta. Jos esimerkissä mainitut opinnot olisivat olleet sivutoimisia TTL:n perusteella, opintojen alkamisesta lukien olisi asetettu kolmen kuukauden tarkastelujaksoja, joiden aikana tulee hakea kolmea työmahdollisuutta.

7 § Työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen

TE-toimiston tulee sisällyttää työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan maininta työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämisestä tai asettamatta jättämisestä tietyille tarkastelujaksolle.

JTYPL 3 luvun 7 §:n mukaan työnhakuvelvollisuutta ei aseteta, jos:

- 1) TE-toimisto, hyvinvointialue tai Kansaneläkelaitos on todennut, että työnhakijalla on monialaisen yhteispalvelun tarve, ja työnhakija on täyttänyt 25 vuotta ja ollut työtön yhtäjaksoisesti 12 kuukautta, tai hän on alle 25-vuotias ja ollut työtön yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta;
- 2) työnhakija ei luotettavana pidettävän lääketieteellisen selvityksen mukaan ole työkykyinen työttömyysturvalain 2 a luvun 8 §:ssä tarkoitetun ammattitaitosuojan aikana työkokemustaan ja koulutustaan vastaavaan työhön ja ammattitaitosuojan päätyttyä mihinkään työhön ja hän noudattaa työllistymissuunnitelmaansa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa siltä osin, kuin suunnitelmassa on sovittu työkyvyttömyyden perusteella myönnettävän etuuden hakemisesta ja hakeutumisesta työ- ja toimintakykyä parantavaan kuntoutukseen;

- 3) työnhakija opiskelee JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22–14 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia luku- ja kirjoitustaidon opintoja työttömyysetuudella tuettuna ja opinnot ovat työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla päätoimisia;
- 4) työnhakija opiskelee työnantajan kanssa yhteishankintana hankitussa tai vastaavalla tavalla järjestetyssä työvoimakoulutuksessa;
- 5) työnhakija on estynyt olemasta työmarkkinoilla työttömyysturvalain 3 luvun 1 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla;
- 6) työnhakijan työttömyys päättyy taikka hän aloittaa varusmies- tai siviilipalveluksen tai perhevapaan kuukauden kuluessa; työnhakuvelvollisuus jätetään asettamatta sen tarkastelujakson osalta, jonka aikana työttömyys päättyy taikka varusmies- tai siviilipalvelus tai perhevapaa alkaa.
- 7) työnhakija on työllistetty Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä annetussa laissa tarkoitettuun yhtiöön mainitun lain 4 §:n 1 momentin nojalla.

Ensimmäinen kohta (pitkittynyt työttömyys):

Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta TE-toimistossa, jos työnhakijan työttömyys on pitkittynyt ja hän on monialaisen yhteispalvelun tarpeessa. Tältä osin säännöksessä tarkoitetut edellytykset vastaavat TYP-lain soveltamisalaa. Monialaisen yhteispalvelun tarpeen arviointiin tulee kiinnittää huomiota myös kotoutujien kohdalla, vaikka heidän palveluistaan säädetäänkin pääosin KotoL:ssa.

Pelkästään se, että työnhakijan asiakkuus siirretään monialaiseen yhteispalveluun, ei tarkoita sitä, että työnhakuvelvollisuutta ei monialaisessa yhteispalvelussa aseteta. Työnhakijan tilanteen tulee lisäksi kokonaisuutena arvioiden olla sellainen, ettei työnhaku ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille ole tarkastelujaksolla mahdollista, jotta työnhakuvelvollisuutta ei aseta tämän kohdan perusteella.

TYP-lain 4 §:n 1 momentin mukaan monialaisen työllistymissuunnitelman tulee sisältää JTYPL 3 luvussa tarkoitettu työnhakuvelvollisuus, ellei mainitun luvun 7 §:stä johdu muuta. Jos henkilön tilanne on sellainen, että hän kykenee työnhakuun, työnhakuvelvollisuus kirjataan jo palveluprosessin alussa monialaiseen työllistymissuunnitelmaan. Työnhakuvelvollisuutta ja haettavien työmahdollisuuksien määrää tulee aina tarkastella osana monialaisen työllistymissuunnitelman tarkistamista. Haettavien työmahdollisuuksien määrän lisääntyminen kertoo osaltaan monialaisen yhteispalvelun onnistumisesta työttömän työllistymisen edistämiseksi.

Toinen kohta (työkyvyttömyys):

Työnhakuvelvollisuus voidaan jättää asettamatta myös työnhakijan työkyvyttömyyden perusteella. TE-toimisto tekee ratkaisun luotettavana pidettävän lääketieteellisen selvityksen perusteella. Keskeistä on sen toteaminen, onko työnhakijalla jäljellä työkykyä ja millaiseen työhön hän kykenee. Työnhakijan työnhakuvelvollisuus asetetaan jäljellä olevan työkyvyn mukaisesti, toisin sanoen hänen tulee hakea työkykynsä mukaisia työmahdollisuuksia, eikä osittainen työkyvyttömyys ole yksinään peruste jättää työnhakuvelvollisuutta asettamatta.

Työkyvyttömyyden lisäksi työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen edellyttää, että työnhakija noudattaa työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa siltä osin, kun siinä on sovittu hakeutumisesta kuntoutukseen tai työkyvyttömyyden perusteella maksettavan etuuden hakemisesta. Tarkoitus on, että työnhakija ohjataan hänen tilanteessaan ensisijaisten palveluiden ja etuuk-sien piiriin. Ratkaisun kuntoutuksen järjestämisestä tekee kuitenkin aina kyseessä oleva palvelun järjestäjä, ei esimerkiksi TE-toimisto suunnitelmaa laadittaessa.

Työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen tämän kohdan perusteella edellyttää suunnitelman noudattamista edellä mainituilta osin. Työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen tällä perusteella ei kuitenkaan esty, jos suunnitelmassa ei ole sovittu mainituista toimista. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun henkilö on jo työnhakijaksi ilmoittautuessaan hakenut työkyvyttömyyden perusteella myönnettävää etuutta ja on jo kuntoutustoimien piirissä.

Työnhakijan ohjaaminen hakemaan työkyvyttömyyden perusteella myönnettävää etuutta on perusteltua, koska sairauspäivärahaa saavan henkilön mahdollisuutta kuntoutukseen arvioidaan 60 ja 150 etuuspäivän jälkeen. Jos henkilö saa ainoastaan työttömyysetuutta, työkykyyn liittyvät ongelmat voivat pahentua ja mahdollisuudet työllistyä hankaloitua entisestään.

Työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättäminen toisen kohdan perusteella edellyttää lisäksi, että työnhakijan tilanne on kokonaisuutena arvioiden sellainen, ettei hän kykene työnhakuun työkykyyn liittyvien haasteiden takia tai työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mahdollista. Kokonaisarviossa tulee ottaa huomioon myös mahdolliset työkyvyttömyyden perusteella maksettavaan etuuteen liittyvät etuusoikeuden hylkäävät lainvoimaiset päätökset. Arvio tehdään kuitenkin aina työnhakuun ja työllistymiseen liittyvistä lähtökohdista, ei sen perusteella, täyttääkö työnhakija jonkin muun sosiaalietuuden saamisen edellytykset.

Kolmas kohta (luku- ja kirjoitustaidon omaehtoiset työttömyysetuudella tuetut opinnot):

Jos työnhakija opiskelee JTYPL 6 luvussa tai KotoL 22—24 §:ssä tarkoitetulla tavalla omaehtoisia luku- ja kirjoitustaidon opintoja työttömyysetuudella tuettuna, tällaisen koulutuksen aikana ei aseteta työnhakuvelvollisuutta. Edellytyksenä on kuitenkin, että opinnot ovat työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan päätoimisia. Jos edellä mainitut opinnot ovat sivutoimisia, työnhakuvelvollisuus asetetaan ”pääsäännön” mukaisesti, ellei 5–7 §:stä muuta johdu (katso myös kappale ”Omaehtoisia opintoja työttömyysetuudella tuettuna opiskeleva työnhakija”).

3 kohdassa säädettyä sovelletaan siihen asti, kunnes työnhakijalle on järjestetty työnhakukeskustelu noin kuukautta ennen opintojen päättymistä. Työnhakukeskustelussa työnhakuvelvollisuus asetetaan lähtökohtaisesti ”pääsäännön” mukaisena, ellei työttömyysetuudella tuettu luku- ja kirjoitustaidon päätoiminen omaehtoinen opiskelu jatku kuukauden kuluessa suunnitelman laatimisesta tai tarkistamisesta lukien. Kuukautta tarkastellaan suunnitelman laatimisen tai tarkistamisen päivämäärästä eteenpäin.

Neljäs kohta (yhteishankintakoulutus)

Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta, jos työnhakija opiskelee työnantajan kanssa yhteishankintana hankitussa tai vastaavalla tavalla järjestetyssä työvoimakoulutuksessa. Tällaisia vastaavalla tavalla järjestettäviä koulutuksia ovat F.E.C.- ja KEKO –koulutukset (eli Further Educated with Companies ja Kehittämiskoulutukset). Edellä mainituissa koulutuksissa koulutusohjelmiin valitaan henkilöitä, joille löytyy kehittämishanke tms. projekti jonkin työnantajan tehtävissä toteutettavaksi osana asian tuntijakoulutusohjelmaa.

Viides kohta (työnhakija on estynyt olemasta työmarkkinoilla)

Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta silloin, kun työnhakija on estynyt olemasta työmarkkinoilla TTL:ssa tarkoitetulla tavalla. Näissä tilanteissa työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. TTL 3 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen hänen:

- 1) suorittaessaan asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta;
- 2) suorittaessaan vankeusrangaistusta
- 3) ollessaan sairaala- tai muussa tähän verrattavassa laitoshoidossa; tai
- 4) hänen ollessaan estynyt olemasta työmarkkinoilla muun näihin rinnastettavan syyn takia.

Kuudes kohta (työttömyys päättyy)

Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta sellaiselle työnhakuvelvollisuuden tarkastelujaksolle, jonka aikana työnhakijan työttömyys päättyy taikka hän aloittaa varusmies- tai siviilipalveluksen tai perhevapaan.

Käytännössä tämä poikkeus koskee myös niitä päätoimisia opiskelijoita, joita ei pidetä JTYPL:ssa tarkoitettuina työttöminä, ja joihin eivät tule sovellettavaksi työvoimakoulutuksessa taikka omaehtoisesti työttömyysetuudella tuettuna opiskelevia nimenomaisesti koskevat työnhakuvelvollisuuteen liittyvät säännökset. Myös palkkatuetussa työssä olevat jäävät tämän poikkeuksen soveltamisen ulkopuolelle heitä nimenomaisesti koskevien säännösten takia.

Seitsemäs kohta (Työkanava Oy)

Työnhakuvelvollisuutta ei aseteta, jos työnhakija on työllistetty Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä annetussa laissa tarkoitettuun yhtiöön mainitun lain 4 §:n 1 momentin nojalla.

4 luku TIETO- ja NEUVONTAPALVELUT, ASiantuntija-ARVIOINNIT, AMMATINVALINTA- JA URAOHJAUS SEKÄ VALMENNUS JA KOKEILU

1 § Tieto- ja neuvontapalvelut

TE-palvelujen tehtävä on tukea kansalaisia ammatillisten tavoitteidensa työstämisessä ja toteuttamisessa. Tärkeä osa sitä on puolueettoman ja luotettavan tiedon tarjoaminen. TE -hallinnon tarjoamat tieto- ja neuvontapalvelut ovat avoimesti ja maksutta kaikkien käytettävissä – myös ilman TE-toimiston asiakkaaksi rekisteröitymistä. Lähtökohtana on asteittain syvenevä palvelu, jossa kansalaisten tarvitsemaa tietoa tarjotaan ensisijaisesti valtakunnallisena verkkopalveluna ja tarvittaessa niitä tukevana neuvontapalveluina siltä osin, kun ne liittyvät JTYPL 1 luvun 2 §:ssä mainittuihin TE-hallinnon tehtäväalueisiin. TE-toimistojen tulee varmistaa asiakkaiden yhdenvertaisuus palvelujen saannissa niin, että myös muilla kuin työnhakija-asiakkailta on mahdollisuus saada tarvitsemiansa tieto- ja neuvontapalveluja asioidessaan TE-toimistoissa.

Valmius omatoimiseen tiedon hankintaan riippuu asiakkaan tiedoista, taidoista ja asenteista. Riittävät valmiudet omaava asiakas kykenee löytämään ratkaisun itsenäisellä tiedonhaulla tai korkeintaan palvelujen käyttöön liittyvällä neuvonnalla. Jos valmiudet ovat lievästi puutteelliset, riittää asiakkaalle nopea ja lyhytkestoinen henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus. Jos valmiudet ovat selvästi puutteelliset, tarvitsee asiakas pidempikestoista henkilökohtaista ohjausta. Asiakkaan valmiudet voivat vaihdella eri elämäntilanteissa ja näin myös palvelutarve vaihtelee.

2 § Asiantuntija-arvioinnit

Osaamis- ja ammattitaitokartoitus

TE-toimisto voi hankkia henkilöasiakkaille erillisiä osaamisen ja ammattitaidon kartoituksia. Kartoituksia voidaan hankkia tilanteissa, joissa on tarpeen selvittää yksittäisen asiakkaan osaaminen, erityisosaaminen tai osaamisen puutteet perusteellisemmin kuin ne voidaan TE-toimiston toimesta kartoittaa. Osaamis- ja ammattitaitokartoituksia voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa tietyn alan työntekijöistä on kysyntää ja TE-toimiston ko. alan työnhakijoiden osaamisen ja ammattitaidon taso halutaan selvittää.

Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tulosten arvioinnissa hyödynnetään prosessin aikana laadittuja dokumentteja, joiden perusteella arvioidaan tarvittavia jatkotoimenpiteitä. Osaamis- ja ammattitaitokartoitus voidaan yhdistää muihin tuotteisiin, kuten valmennukset ja kokeilut. Kartoituksia voidaan sisällyttää myös ammatilliseen työvoimakoulutukseen tai kotoutumiskoulutukseen, kun se erityisistä syistä on tarkoituksenmukaista. Jatkotoimenpiteitä voivat olla koulutukseen tai kuntoutukseen ohjaaminen.

Kartoitukset toteutetaan ensisijaisesti ostopalveluina yksittäisille asiakkaille tai ryhmille. Kartoituksen tuloksista on hyvä pyytää joko lausunto tai selkeä kannanotto kartoituksen kysymyksenasetteluun, mikäli se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Tämä on syytä huomioida jo hankintasopimusta tehtäessä.

Työkyvyn arviointi

TE-toimisto voi ostopalveluna hankkia työkyvyn arvioinnin terveydenhuollon yksiköltä, kuntoutuslaitokselta, yksittäiseltä asiantuntijalta tai esim. työklinalta asiakkaalle, jolla on sellainen diagnosoitu

vamma tai sairaus, jonka arvioidaan vaikuttavan mahdollisuuksiin saada työtä. Työkyvyn arviointi hankitaan tilanteessa, jossa asiakkaan työ- ja toimintakykyä pitää tarkemmin tai yksilöidymmin selvittää suhteessa:

- 1) hakuammattiin; tai
- 2) suunniteltuun koulutukseen tai uuteen ammattiin,

Työkyvyn arvioinnista saatava tieto täydentää käytettävissä olevaa tietoa ja auttaa näin palvelujen suunnittelussa. Palvelua voidaan käyttää esim. seuraavissa tilanteissa:

- soveltuvuuden arviointi urasuunnittelun osana
- työllistymistä edistävien palvelujen suunnittelu
- työllistymisprosessin ja työllistymistä edistävien palvelujen aikana ilmenevä tarve työkyvyn arviointiin yksittäisenä arviointina
- työolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja mukautusten suunnittelu

TE-toimisto merkitsee tutkimuspyyntöön yksilöidyt kysymykset, joihin halutaan saada vastaus sekä minkä alan asiantuntijalta vastaus ensisijaisesti halutaan saada. Tarvittaessa voidaan vastausta pyytää useammalta asiantuntijalta. Hankittavat palvelut voivat sisältää esim. lääketieteellisiä, psykologisia ja/tai sosiaalisia tutkimuksia ja arviointeja; työtehtävien kokeilemista ohjatusti; asiantuntijan konsultointeja (esim. työterveyslääkäri, oppilaanohjaaja, työnantaja).

Esimerkki: Asiakas on koulutukseltaan vartija ja hänellä on ollut toistuvia masennusjaksoja. Mikä on työterveyslääkärin arvio asiakkaan voimavaroista toimia vuorotyössä.

Esimerkki: Asiakkaalla on todettu Aspergerin oireyhtymä, johon asiakkaan esittämän lausunnon mukaan liittyy oppimisen erityisvaikeuksia. Lausunnosta ei ilmene millaisia nämä ovat. Asiakas on aikaisemmin keskeyttänyt rakennusalan perustutkintoon johtavat opinnot. Nyt asiakkaalla on suunnitelmissa tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoon johtava koulutus. Pyydetään neuropsykologin arvioita oppimisen erityisvaikeuksista, suunnitellun koulutuksen realistisuudesta ja mahdollisesta erityisen tuen tarpeesta.

Esimerkki: Asiakas on 48-vuotias, koulutukseltaan kirjanpitäjä ja toiminut alalla 23 vuotta. Asiakas on ollut työttömänä 6 kuukautta. Asiakkaalla on lausunnon mukaan 30-vuotiaana alkanut selkärankareuma (M45), joka on aiheuttanut ajoittaisia kipujaksoja. Asiakas on nyt työkokeilussa koulutustaan vastaavissa tehtävissä ja olisi työllistymässä kyseiseen paikkaan. Työtehtävät ovat sujuneet hyvin, mutta asiakas on joutunut pitämään tavanomaista enemmän taukoja selän oireilun takia. Pyydetään fysiatriin arviota asiakkaan työkyvystä ja ennusteesta ko. työssä sekä työfysioterapeutin arviota työpisteen mukauttamistarpeista.

Työkyvyn arviointia ei saa käyttää sairauden diagnosoimiseksi tai hoidon taikka lääkinnällisen kuntoutuksen järjestämiseksi eikä siihen sisällytetä em. tarkoituksessa tehtäviä laboratorio- tai röntgenologisia tutkimuksia. Em. tarkoituksessa asiakas ohjataan julkiseen terveydenhuoltoon, esimerkiksi ns. työttömien terveystarkastukseen (terveydenhuoltolain (1326/2010) 13 §:ssä tarkoitettu terveystarkastus).

Yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointi

JTYPL 4 luvun 1 §:n 5 kohdan mukaan TE-viranomainen välittää tietoa ja antaa neuvontaa yritystoiminnan käynnistämisestä ja kehittämismahdollisuuksista. Lain 4 luvun 2 §:n 3 kohdan mukaan TE-viranomainen voi hankkia yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointeja. TE-hallinnon ulkopuolisia asiantuntijapalveluja voidaan käyttää tarvittaessa silloin, kun TE-toimisto katsoo tälle olevan tarvetta. TE-hallinnon ulkopuolinen asiantuntijapalvelu voi sisältää tapauskohtaisen harkinnan perusteella starttiraha-asiakkaiden ohjausta, neuvontaa ja asiantuntijalausunnon.

JTYPL1 luvun 5 §:n mukaan TE-viranomainen voi hankkia yllä mainitut tarkoitetut palvelut osaksi tai kokonaan palvelun tuottajilta valtion talousarviossa palvelujen hankkimista varten osoitetulla määrärahalla. Asiantuntijapalvelut voidaan hankkia myös maksuttomana viranomaisyhteistyönä.

Maksullisten ostopalvelujen hankinta tulee kilpailuttaa voimassa olevien hankintasäännösten mukaisesti ELY-keskusalueittain riittävän pitkäksi ajaksi (esimerkiksi 3 vuotta) ELY-keskuksen, TE-toimiston ja Finnvera Oyj:n yhteistyössä ja mahdollinen lausunnon luovutus Finnvera Oyj:lle on otettava huomioon jo tarjouspyyntöasiakirjoissa sekä kirjattava toimijan kanssa tehtävään sopimukseen.

TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelun hankintaprosessissa on otettava huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- TE-hallinto hankkii lausunnon viranomaisvalmistelun tueksi (starttiraha- ja Finnvera Oyj:n rahoituspäätöksen valmistelu) ja lausunnot tulee antaa TEM:n lausuntopohjalla. TE-hallinnolla on oikeus pyytää tarvittaessa täydennyksiä palvelun tuottajalta, mikäli lausunto arvioidaan puutteelliseksi.
- Asiantuntijalausunnot ovat yrittäjäehdokkaalle/yrittäjälle maksuttomia. TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelutahon on tavattava aina yrityksen perustamista suunnitteleva henkilö henkilökohtaisesti. Palvelun tuottajan on huomioitava, että starttiraha-asiakkaalla on oikeus saada viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) nojalla lausunto myös itselleen. Asiantuntijatahon on oltava hakijaan nähden riippumaton ja esteetön. TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijan on sitouduttava pitämään salassa pidettävät tiedot salassa sekä käsittelemään niitä salassapitosäännösten mukaisesti.

Koska etukäteen ei voida tietää, kuinka paljon TE-hallinnon ulkopuolisia asiantuntijapalveluja ostetaan vuosittain, voidaan hankintamenettelynä käyttää myös puitejärjestelyä.

Kotoutumisen edistämisestä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettu maahanmuuttajan alkukartoitus

Maahanmuuttajan alkukartoituksesta ja sen järjestämisestä säädetään kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa (1386/2010, kotoutumislaki) ja sen perusteella annetussa valtioneuvoston asetuksessa (507/2011).

JTYPL 4 luvun 2 §:n 4 kohdan mukaan TE-viranomainen voi hankkia kotoutumislain 9 §:ssä tarkoitettuja alkukartoituksia.

Kotoutumislain mukaisella alkukartoituksella tarkoitetaan toimenpidekokonaisuutta, jonka avulla arvioidaan alustavasti maahanmuuttajan työllistymis- ja opiskelu ja muut kotoutumisvalmiudet sekä kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien palvelujen ja toimenpiteiden tarve.

Alkukartoituksessa selvitetään maahanmuuttajan aiempi koulutus, työhistoria, kielitaito sekä tarvittaessa muut työllistymiseen ja kotoutumiseen vaikuttavat seikat. Alkukartoituksen tavoitteena on ohjata maahanmuuttaja joustavasti ja tarvelähtöisesti sellaisiin palveluihin, jotka edistävät hänen pääsyään suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi.

Kotoutumislain mukaan TE-toimisto käynnistää alkukartoituksen maahanmuuttajille, joka on JTYP – lain mukaan työtön työnhakija. Myös muut TE-toimistossa työnhakunsa käynnistäneet maahanmuuttajat voivat pyytää alkukartoituksen tekemistä.

Maahanmuuttajan alkukartoitus voidaan toteuttaa TE-toimistossa eri tavoin ja laajuudeltaan vaihtelevana. Alkukartoitus voidaan tehdä TE-toimiston omana palveluna, osin ostopalveluna. Alkukartoituksen tarkentavat toimenpiteet (esim. kielitaidon tai luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen) ovat alkukartoituksen osa-alueita, joita TE-toimistot hankkivat useimmiten ostopalveluna. Alkukartoituksen eri osa-alueet painottuvat maahanmuuttajan tilanteesta riippuen eri tavoin.

Silloinkin, kun maahanmuuttajan alkukartoitus tehdään pääosin ostopalveluna, työnhakijaksi ilmoitautuneen maahanmuuttajan alkukartoitukseen liittyvä alkuhaastattelu tehdään TE-toimiston omana

asiantuntijatyönä. Alkukartoitukseen liittyvän haastattelun tekee TE-toimiston maahanmuuttajien palveluun erikoistunut asiantuntija. Näin varmistetaan palveluprosessin käynnistyminen TE-toimistossa asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti ja TE-toimiston kokonaisvastuu maahanmuuttajan palvelussa heti alusta alkaen.

Alkukartoitukseen sisältyy alkuhaastattelu ja tarvittaessa tarkentavia toimenpiteitä.

Alkuhaastattelussa selvitetään seuraavat maahanmuuttajan yleiset kotoutumisen valmiudet:

- luku- ja kirjoitustaito
- suomen ja ruotsin kielen taito
- opiskelutaidot ja -valmiudet
- aikaisempi koulutus ja työkokemus
- erityistaitoihin liittyvä osaaminen ja muut vahvuudet
- työllistymis- ja koulutustoiveet
- elämäntilanne ja siitä johtuvat palvelutarpeet.

Alkukartoitukseen voidaan sisällyttää alkuhaastattelussa saatujen tietojen perusteella muun muassa seuraavia tarkentavia toimenpiteitä:

- osaamisen kartoitus ja tunnistaminen
- luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen
- suomen ja/tai ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon selvittäminen
- opiskelutaitojen selvittäminen
- urasuunnittelu
- palvelutarpeiden kartoitus.

Maahanmuuttajan alkukartoitus on usein eri vaiheita sisältävä prosessi, jonka sisältö ja kesto riippuvat maahanmuuttajan tilanteesta. Alkukartoituksen kesto ei ole tarkemmin määritelty. Alkukartoituksen tulee kuitenkin aina olla riittävän perusteellinen, jotta sen pohjalta voidaan arvioida maahanmuuttajan palvelutarvetta kotoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta sekä ohjata maahanmuuttaja palvelutarvetta vastaaviin palveluihin. Alkukartoitus on tärkeä lähtökohta kotoutumissuunnitelman laadinnalle.

Muut asiantuntija-arvioinnit

JTYPL 4 luvun 2 §:n 5 kohdan mukaan TE-viranomainen voi hankkia muita asiantuntija-arvioita henkilöasiakkaan osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi. Hankinnan tulee liittyä yksinomaan edellä mainittuihin asiakkaan yksilöllisestä palvelutarpeesta lähteviin tavoitteisiin eikä niillä tule paikata esimerkiksi hyvinvointialueen järjestämisvastuulla olevia palveluja. Muuta asiantuntija-arviointia käytetään esimerkiksi kaivattaessa asiantuntijan näkemystä tilanteesta, jossa asiakkaalla kertomansa mukaan on tai hänellä epäillään olevan tarkemmin määrittelemättömiä rajoitteita eikä TE-toimisto pysty tekemään kokonaisvaltaista arviota asiakkaan pärjäämisestä suunnitellussa työssä tai koulutuksessa.

Työkyvyn arvioinnin ja muun asiantuntija-arvioinnin jakolinja ei muodostu sen mukaan, millainen asiantuntija arvioinnin tekee vaan mihin tarkoitukseen tai kenelle tätä arviota halutaan. Asiantuntija-arvioinnin fokus kohdistuu yksinomaan TE- palvelujen toimeenpanoon ja asiakkaan palveluprosessin edistämiseen, ei asiakkaan terveydentilan määrittelyyn tai puuttuvan diagnoosin hankkimiseen. Muu asiantuntija-arviointi ei näin ollen ole väylä hankkia työkyvynarviointeja sellaiselle asiakkaalle, jonka sairautta tai vammaa ei ole diagnosoitu tai palvelua, jonka järjestämisvastuu kuuluu jollekin toiselle taholle, esimerkiksi hyvinvointialueen terveyspalveluille

3 § Ammatinvalinta- ja uraohjaus

Ammatinvalinta- ja uraohjauksen tavoitteena on tukea asiakasta 3 §:ssä mainituissa asioissa tavoitteena auttaa asiakasta laatimaan tilanteeseensa sopiva ja työmarkkinoiden tarjoamat mahdollisuudet huomioon ottava kestäväan ratkaisuun johtava urasuunnitelma. Tämä edellyttää prosessimaista ja usein monivaiheista asiakkaan lähtökohdista lähtevää ohjauksellista työtä ja luottamuksellista asiakassuhdetta. Ammatinvalinta- ja uraohjaukseen voi asiakkaan suostumuksella sisältyä muiden, mahdollisesti ulkopuolisten asiantuntijoiden osallistumista prosessiin joko suoraan tai konsultoiden, mutta tällöinkin vastuuvirkailija vastaa selkeästi prosessin kulusta.

Ammatinvalinta- ja uraohjauksen perusta muodostuu ohjauksellisista keskusteluista. Asiakkaan tarpeen mukaan niiden tukena voidaan käyttää erilaisia arviointivälineitä, kokeiluja, tutkimuksia tai konsultaatioita ja sekä hyödyntää asiantuntijaverkostoja tai ostopalveluja. Olennainen osa palveluprosessia ovat asiakkaalle tapaamisten väliin annettavat pohdinta- ja tiedonhankintatehtävät, joilla pyritään parantamaan asiakkaan itsetuntemusta, poistamaan päätöksentekoa ja suunnitelmien toteuttamista haittaavia psyykkisiä esteitä, edistämään työhön liittyvien motiivien löytämistä ja lisäämään työelämä tietoutta.

4 § Valmennus

Työnhakuvalmennus

Työnhakuvalmennus on määritelty JTYPL 4 luvun 4 §:ssä henkilöasiakkaan valmennukseksi i työnhakemisessa. Työnhakuvalmennus parantaa asiakkaan työnhakutaitoja siten, että asiakkaalla on valmiudet omatoimiseen työnhakuun. Työnhakuvalmennuksessa asiakas perehtyy työnhakuprosessiin ja oppii käyttämään työnhakukanavia ja arvioimaan laaja-alaisesti eri työpaikkavaihtoehtoja oman työnhakunsa ja osaamisensa näkökulmasta. Työnhakuvalmennukseen voi sisältyä työnhakuun liittyvää verkkopalvelujen ohjausta. Työnhakuvalmennukseen osallistuvat saavat vertaistukea ja hyötyvät ryhädynamiikasta. Työnhakuvalmennukseen voidaan tarvittaessa sisällyttää myös lyhyitä lupa- ja korttikoulutuksia.

Työnhakuvalmennus on työllistymistä edistävää palvelua. Asiakkaan yleinen ohjaus TE-palveluissa asioinnissa ja yleisesti sähköisten TE-palvelujen käytössä ei ole yksinään JTYPL:n mukaista työnhakuvalmennusta, mutta voi olla osa sitä.

Uravalmennus

Uravalmennusta hankitaan henkilöasiakkaalle, mikäli TE-toimiston virkailija arvioi, että hän tarvitsee TE-toimiston uraohjauksen lisäksi toiminnallisempaa, intensiivisempää ja pitkäkestoisempaa tukea urasuunnittelussaan. Uravalmennus on pääasiallisesti kasvokkain tapahtuvaa ryhmämuotoista toimintaa, osia valmennuksesta voidaan toteuttaa myös verkossa. Uravalmennus kytketään tiiviisti muihin TE-palveluihin kuten arviointeihin, kokeiluihin, työvoimakoulutukseen tai palkkatukeen.

Uravalmennusta tarjotaan henkilöasiakkaalle, joka on kokonaan vailla ammatillista koulutusta, harkitsee alanvaihtoa, on palaamassa takaisin työelämään tai harkitsee yrittäjyyttä.

Uravalmennuksen avulla tuetaan ja ohjataan henkilöasiakasta ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämisessä, koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä. Uravalmennus voi olla myös tietyille alalle suuntaavaa. Uravalmennuksen menetelmät räätälöidään tavoitteiden ja asiakasryhmän mukaan (ammattitaidottomat nuoret, maahanmuuttajat, korkeasti koulutetut, vammaiset tai pitkäaikaissairaat, oppimisvaikeuksista kärsivät, pitkään työmarkkinoilta poissa olleet tai tiettyjen ammattien ja toimialojen edustajat) ja uravalmennukseen voi sisältyä työllistymistä edistäviä lupa- tai korttikoulutuksia sekä lyhytkestoisia työelämään tutustumismahdollisuuksia yhdessä tai useammassa työpaikassa.

Työhönvalmennus

Julkisena työvoimapalveluna hankittava työhönvalmennus on tarkoitettu henkilöasiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen. TE-toimisto voi tarjota työhönval-

mennusta, kun henkilöasiakas tarvitsee henkilökohtaista tukea työpaikan etsimiseen, työsopimuksen solmimiseen ja/tai työsuhteen vakiinnuttamiseen. Em. tarkoittaa, että työhönvalmennusta voidaan käyttää sekä ennen työsuhteen alkua että työsuhteen aikana. Työnantajalle työhönvalmennus tarjoaa tietoa työnhakijan osaamisesta ja tarvittaessa TE-toimiston työllistymistä edistävästä tukimuodoista (esim. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki). Työhönvalmentaja voi toimia esimerkiksi palkkatukiasioissa työnantajan valtuuttamana asiamiehenä. Työhönvalmennusta voidaan myös käyttää Toppis -koulutuksessa ja palkkatuetussa oppisopimuskoulutuksessa koulutukseen osallistuvan ja työnantajan tukena.

Työhönvalmennus on usein tarkoituksenmukaista yhdistää muihin työvoimapalveluihin. Esimerkiksi välityömarkkinoilla tehtävään palkkatukityöhön voidaan yhdistää avoimille työmarkkinoille tähtäävä työhönvalmennus. Joillekin asiakasryhmille työhönvalmennus voi olla tarkoituksenmukainen jatkumo työnhakuvalmennukselle. Työhönvalmennuksen kesto ja sisällölliset painotukset räätälöidään henkilöasiakkaan palvelutarpeen mukaisesti. Palvelun enimmäiskesto on 50 tuntia 12 kuukauden aikana.

Yritykselle tarjottava valmennus

TE-toimisto voi tarjota yritykselle valmennusta työntekijän palkkaamisessa ja työnantajavalmiuksien kehittämisessä. Valmennuksen tavoitteena on vahvistaa yrityksen rekrytointiosaamista (ml. kansainvälinen rekrytointi), työvoiman hankintaan liittyvää osaamista ja työnantajaosaamista. Valmennus on yrittäjän tai yrityksen tarpeisiin räätälöityä lyhytkestoista ohjausta ja tukea. Valmennuksen sisältöä on mahdollista painottaa eri tavoin valmennuskohtaisesti.

Tarjottava valmennus on maksutonta siihen osallistuville yrittäjille ja yrityksille, Palvelun hinta katsotaan yrityksen de minimis -tueksi.

5 § Kokeilu

Työkokeilu

Työkokeilu on henkilöasiakkaalle työpaikalla järjestettävä ei-työsuhteinen työllistymistä edistävä palvelu. Työkokeilun tavoitteena on selvittää henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tukea paluuta työmarkkinoille.

Työkokeilu ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi

Työkokeilua voidaan käyttää sopivan työ- ja koulutusvaihtoehdon löytämiseksi, jos henkilöasiakkaalta puuttuu ammatillinen koulutus tai kyseessä on alan tai ammatin vaihto. Edellä mainituissa tilanteissa työkokeilulla selvitetään, kiinnostaako ala tai ammatti henkilöä taikka onko henkilö soveltuva kyseisen alan tehtäviin tai ammattiin.

Alan tai ammatin vaihto voi liittyä esimerkiksi rakennemuutostilanteeseen, jossa aiempaa ammattia vastaavaa työtä ei enää ole tarjolla, tai maahanmuuttotilanteeseen, jos henkilön ammattia/koulutusta vastaavaa työtä ei ole Suomessa tarjolla. Alan tai ammatinvaihto voi liittyä myös esimerkiksi terveydellisiin syihin, jos aiempi työ tai ammatti ei enää ole sairaudesta tai vammasta johtuen mahdollinen. Työkokeilua ei ole tarkoitettu käytettäväksi työkokemuksen hankkimiseksi. Vastavalmistuneiden ja muiden ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työllistymistä tuetaan ensisijaisesti henkilökohtaisella työnvälityksellä ja työnhakuvalmennuksella. Lisäksi voidaan tarvittaessa käyttää työhönvalmennusta. Sellaisten vastavalmistuneiden kohdalla, joiden opinnot eivät suoraan valmista tiettyyn ammattiin tai työhön, työkokeilun käyttö voi olla perusteltua uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi. Koska vastavalmistuneiden kohdalla palkkatyö on ensisijainen vaihtoehto, työkokeilun käyttö edellyttää, että TE-toimisto on yhdessä henkilön kanssa ensin selvittänyt mahdollisuuden työllistyä palkkatyöhön joko suoraan tai palkkatuen avulla. Työmahdollisuuksia tulee arvioida laajasti ennen työkokeilun käyttöä.

Jos henkilöllä on jo tiedossa ala tai ammatti, jossa hän haluaisi työskennellä, työkokeilu tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään kyseisen alan tai ammatin mukaisissa tehtävissä. Jos kyseisen alan tai ammatin mukaisia työtehtäviä tarjoavaa työkokeilupaikkaa ei löydy, työkokeilu voidaan järjestää myös muissa tehtävissä, joissa vaaditaan samankaltaisia ominaisuuksia kuin ammatissa tai alalla, jonka kiinnostavuutta tai soveltuvuutta työkokeilulla halutaan selvittää. Tällöin TE-toimiston, henkilöasiakkaan ja työkokeilun järjestäjän on tärkeää etukäteen keskustella ja sopia, mitä työkokeilulla tavoitellaan (esimerkiksi selvitetään henkilön soveltuvuutta asiakaspalvelutehtäviin).

Työkokeilun järjestäminen ei edellytä, että henkilö tietää tulevan ammattinsa tai alan, jolla haluaa työskennellä, vaan näitä asioita voidaan selvittää työkokeilun avulla. Tässä tarkoituksessa esimerkiksi työpajat voivat tarjota nuorille mahdollisuuden kokeilla erityyppisiä työtehtäviä ja siten auttaa löytämään nuorta kiinnostavan alan tai ammatin.

Työkokeilua voidaan käyttää myös sen selvittämiseksi, olisiko yrittäjyys henkilöasiakkaalle sopiva uravaihtoehto. Tässä tarkoituksessa työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin, kun henkilöllä on alalla tarvittavaa osaamista ja kiinnostusta yrittäjyyteen, mutta henkilö on epävarma siitä, minkälaista yrittäjänä toimiminen käytännössä on ja onko hänellä siinä vaadittavia ominaisuuksia. Työkokeilua voi tällöin edeltää yrittäjävalmiuksien arviointi ja/tai uravalmennus. Työkokeilua voi seurata yrittäjäkoulutus ja/tai yrittäjäksi ryhtyminen starttirahalla.

Työkokeilu työmarkkinoille paluun tukemiseksi

AmmatINVALINTA- ja uravaihtoehtojen selvittämisen lisäksi työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemiseksi tilanteessa, jossa henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta joko työttömyyden tai muiden syiden (esimerkiksi perhevapaa) vuoksi. Työkokeilun avulla työnantaja ja TE-toimisto voivat arvioida, ovatko henkilön osaaminen ja yleiset työelämävalmiudet ajan tasalla vai tarvitaanko työmarkkinoille sijoittumiseksi esimerkiksi palkkatukea, koulutusta tai työhönvalmentajan tukea. Työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemiseksi myös tilanteessa, jossa henkilö on aiemmin ollut toisen maan työmarkkinoilla ja on tarpeen arvioida, onko henkilön osaaminen, kielitaito ja muut työelämävalmiudet sellaiset, että hänellä on edellytykset työllistyä Suomen työmarkkinoille. Työkokeilun perusteella TE-toimisto voi arvioida, mitä kotoutumista ja työllistymistä edistäviä palveluja maahanmuuttaja tarvitsee sijoittuakseen työmarkkinoille.

Työkokeilun käyttö työmarkkinoille paluun tukemiseksi ei edellytä tietyn kestoista työttömyyttä tai työnhakijana oloa. Henkilön suorittama ammatillinen koulutus tai koulutusaste eivät vaikuta työkokeilun järjestämiseen työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Olennaista on, että henkilö on palaamassa työmarkkinoille ja työkokeilu on tarpeen sen arvioimiseksi, ovatko henkilön osaaminen ja työelämävalmiudet työmarkkinoilla vaadittavalla tasolla ja mitä palveluja asiakas tarvitsee työmarkkinoille sijoittumiseksi.

Työkokeilun järjestäjä

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinoharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai laitos. Työpaja voi toimia työkokeilun järjestäjänä, jos työpaja voi tarjota työkokeilupaikan aidossa työympäristössä. Myös vapaaehtois pohjalta toimiva yhdistys tai muu yhteisö, jossa ei ole palkattuja työntekijöitä, voi toimia työkokeilun järjestäjänä. Edellytyksenä on, että työkokeilun aikaiset tehtävät ovat sellaisia, joita yleisesti tehdään työsuhteessa ja työkokeilun aikainen ohjaus ja valvonta järjestetään riittävällä tavalla. Yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä.

TE-toimisto ja henkilöasiakas sopivat työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa (esimerkiksi kotoutumissuunnitelmassa) siitä, miltä alalta tai tehtävistä sopivaa työkokeilupaikkaa etsitään. Suunnitelmassa sovitaan myös siitä, etsiikö asiakas työkokeilupaikan itse ja miten TE-toimisto osallistuu paikan etsimiseen. Työkokeilu voidaan järjestää myös, vaikka siitä ei olisi sovittu suunnitelmassa, mutta tällöin työkokeiluun osallistuva ei voi saada korotettua työttömyys- uutta palveluun osallistumisen perusteella.

Koulutuskokeilu

Koulutuskokeilun tavoitteena on selvittää henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja. Koulutuskokeilussa asiakas kokeilee tiettyä koulutusalaan oppilaitoksessa tarkoituksena kartoittaa hänen soveltuvuuttaan ja motivaatiotaan alalle sekä opiskeluedellytyksiään kyseisessä oppilaitoksessa.

Kokeilun aikana asiakas tutustuu koulutuksen sisältöön ja ammatin vaatimuksiin, seuraa oppitunteja, käy keskusteluita opettajien ja oppilaanohjaajien kanssa. Myös asiakkaan työ- ja toimintakykyä voidaan arvioida suhteessa koulutusalan valintaan ja ammatissa toimimisen edellytyksiin. Tarvittaessa kokeilun aikana selvitetään myös oppilaitoksen tilojen yms. tarkoituksenmukaisuutta asiakkaan tilanne huomioon ottaen, esim. selvittämällä tilojen esteettömyys.

TE-toimisto ja oppilaitos sopivat koulutuskokeilun järjestämisestä.

6 § Kokeilun ja valmennuksen enimmäiskesto

Työkokeilun kesto

TE-toimiston tulee yhdessä henkilöasiakkaan kanssa sopia, mitä työkokeilulla tavoitellaan ja kuinka kauan tavoitteiden saavuttamisen arvioidaan kestävän. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittava aika voi vaihdella työkokeilun käyttötarkoituksesta ja asiakkaasta riippuen. Työkokeilua koskeva sopimus tehdään siksi ajaksi, jona kokeilun tavoitteet arvioidaan saavutettavan.

Työkokeilua koskevan sopimuksen tai sopimusten yhteenlaskettu kesto voi olla samalla järjestäjällä enintään kuusi kuukautta. Jos työkokeilun järjestäjänä on kunta, työkokeilun enimmäiskesto on kuusi kuukautta samoissa tehtävissä. Tämä mahdollistaa esimerkiksi työpajajakson ja muun kunnassa toteutettavan työkokeilun yhdistämisen.

Kuntayhtymä ja siihen kuuluva kunta ovat eri järjestäjiä. Valtion eri virastot ovat eri järjestäjiä. Työkokeilua koskevan sopimuksen tai sopimusten yhteenlaskettu kesto on enintään 12 kuukautta. Jos sopimus on tehty siten, että osa työkokeilusta sijoittuu vajaille kalenterikuukausille, 30 kalenteripäivän katsotaan vastaavan kuukautta.

Enimmäiskeston laskeminen uudestaan alusta

Työkokeilun enimmäiskeston laskenta aloitetaan uudelleen alusta, kun henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään 12 kuukautta. Työkokeilun enimmäiskeston laskennan aloittaminen uudelleen alusta ei edellytä, että henkilö on ennen 12 kuukauden yhdenjaksoista työttömyyttä ollut työkokeilussa 12 kuukauden enimmäisajan. Tämä koskee kaikkia henkilöitä iästä riippumatta. Lisäksi alle 25-vuotiaat voivat työkokeilun 12 kuukauden enimmäisajan täytyttyä päästä uudelleen työkokeiluun kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Työkokeilun enimmäiskeston laskenta uudelleen alusta koskee myös enimmäiskestoa samalla työkokeilun järjestäjällä.

Laskettaessa edellä mainittuja kolmen tai 12 kuukauden työttömyysjaksoja riittää, että henkilö on ollut työtön.

TE-toimiston tulee aina arvioida, onko asiakkaan työllistymisen edistämisen näkökulmasta tarkoituksenmukaista ohjata asiakas uudelleen työkokeiluun.

Koulutuskokeilun kesto

Koulutuskokeilu on enimmäiskestoltaan kerrallaan enintään 10 päivää.

Valmennuksen kesto

Työnhakuvalmennuksen enimmäiskesto on 20 päivää ja uravalmennuksen 40 päivää 12 kuukauden aikana.

Työhönvalmennuksen enimmäiskesto on 50 tuntia 12 kuukauden aikana / henkilö. Kestoa suunniteltaessa tulee aina varautua siihen, että palvelua voidaan tarjota asiakkaalle ja tarvittaessa työnantajalle myös työsuhteen alussa.

12 kuukauden ajanjakso lasketaan valmennuksen alkamisesta.

7 § Työkokeilua koskevat rajoitukset

Kilpailua vääristävien näkökohtien huomioon ottaminen

Työkokeilusopimuksen tekeminen lähtee aina työnhakijan tarpeista eikä työnantajan tarpeesta saada työvoimaa. Työkokeiluun osallistuva ei saa korvata työsuhteessa olevia työntekijöitä työpaikalla. Jos työkokeilun järjestäjä pyrkii teettämään työtehtävät palkattujen työntekijöiden sijasta työkokeilijoilla, tästä voi aiheutua työkokeilun järjestäjälle etua, joka vääristää kilpailua.

Kilpailua vääristävien vaikutusten arviointi on aina tapauskohtaista. Arvioitaessa, voiko työkokeilun järjestäjä saada kilpailuetua, TE-toimiston tulee kiinnittää huomiota muun muassa siihen, kuinka suuren osan henkilöstöstä työkokeilussa olevat muodostaisivat. TE-toimiston on harkittavasti työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä sellaisen työkokeilun järjestäjän kanssa, joka ei palkkaa työntekijöitä, mutta on toistuvasti halukas ottamaan henkilöitä työkokeiluun samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Esimerkiksi työvaltaisilla palvelualoilla pienillä työpaikoilla toistuvat työkokeilut voivat vääristää kilpailua. Työkokeiluun osallistuvilla ei saa korvata esimerkiksi kausi- tai sesonkiluonteisen työvoiman tarvetta (esimerkiksi lomasijaiset). TE-toimisto voi käyttää kilpailua vääristävien vaikutusten arvioinnissa apuna muun muassa alueen muita viranomaisia, työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjä sekä työntekijäjärjestöjä.

Jos työkokeilun järjestäjän koko toiminnan tavoitteena on työttömien työmarkkinavalmiuksien ja osaamisen kehittäminen sekä työttömien integrointi työmarkkinoille (esim. työpajat, työllistämisiä-työt), estettä toistuvien työkokeilusopimusten tekemiselle ei ole. Toistuvat työkokeilusopimukset eivät vääristä kilpailua tilanteessa, jossa alueella ei ole muita saman alan työkokeilumahdollisuuksia tarjoavia yrityksiä.

Huumausainetestitodistus

Huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämisestä annettuja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, työelämän tietosuojalaki) säännöksiä sovelletaan työkokeiluun ns. työhönottotilanteissa, ennen työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä. Työkokeilun järjestäjän tulee ennen sopimuksen tekemistä ilmoittaa, edellytetäänkö työkokeiluun osallistuvalla huumausainetestitodistuksen esittämistä. Työkokeilun järjestäjä vastaa todistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Huumausainetestitodistuksessa olevat tiedot ovat henkilön arkaluonteisia terveydentilätietoja. Jos henkilö ei halua todistusta esittää, työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä. Todistuksen esittäminen jättämisestä ei seuraa työttömyysetuuden menetystä.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaan työnantajan on selvitettävä lasten kanssa työskentelevien henkilöiden rikostausta. Lakia sovelletaan myös työkokeiluun, jos tehtäviin kuuluu pysyväisluontoisesti ja olennaisesti ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.

TE-toimiston, joka tekee työkokeilua koskevan sopimuksen lain soveltamisalaan kuuluvista tehtävistä, on pyydettävä henkilöasiakkaalta rikosrekisteriotte nähtäväksi ennen työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä. Lisäksi TE-toimisto voi pyytää rikosrekisteriotteen nähtäväksi myös työkokeilun kestäessä enintään kolme kuukautta.

Jos henkilön esittämässä rikosrekisteriotteessa on merkintä lapseen kohdistuvasta rikoksesta tai seksuaali-, väkivalta- taikka huumausainerikoksesta, TE-toimiston on harkittava, onko henkilön rikollinen tausta este työkokeiluun osallistumiselle. Rikosrekisteriotteessa oleva merkintä rikoksesta ei ole ehdoton este työkokeilun järjestämiselle. Esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilön elämäntilanne on rikoksesta annetun tuomion jälkeen muuttunut olennaisesti, työkokeilun järjestäminen voi olla perusteltua.

Jos henkilö ei halua esittää rikosrekisteriotetta, työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä. Rikosrekisteriotteen esittämättä jättämisestä ei aiheudu työttömyysetuuden menetystä.

Vuosittaisen työaika-suojelun turvaaminen

Työkokeilu on pääsääntöisesti lyhytkestoinen, enintään muutaman kuukauden pituinen palvelu. Jos työkokeilu on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta, TE-toimisto voi ohjata henkilöasiakkaan uudelleen työkokeiluun, joka alkaa aikaisintaan kahden viikon kuluttua edellisen työkokeilun päättymisestä. Kahden viikon lepoajalla yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun jälkeen turvataan työkokeiluun osallistuvan henkilöasiakkaan vuosittainen työaika-suojelu. Henkilöasiakkaan pyynnöstä työkokeilu voidaan kuitenkin järjestää myös ilman kahden viikon lepoaikaa, jos työkokeilun järjestämistä muutoin pidetään tarkoituksenmukaisena.

Yhdenjaksoisesta työkokeilusta on kyse myös silloin, kun henkilöasiakkaan kanssa on tehty useita peräkkäisiä työkokeilua koskevia sopimuksia, jotka ovat yhteensä kestäneet kuusi kuukautta. Työkokeilut on myös voitu järjestää yhden tai useamman työkokeilun järjestäjän työpaikalla.

8 § Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Jos työkokeilun järjestäjä maksaa kokeiluun osallistuvalla luontoisetuja (esimerkiksi päiväraha- tai kilometrikorvauksia) tai muita vastaavia korvauksia (esimerkiksi laskennallisia luontoisetuja), joita normaalisti maksetaan työsuhteessa olevalle, verottaja voi katsoa, että kyseessä on työsuhte. Tämän seurauksena työkokeilun järjestäjä voi joutua vastuuseen myös muista työnantajavelvoitteista, kuten esimerkiksi palkanmaksuvelvollisuudesta. TE-toimiston on kerrottava työkokeilun järjestäjälle seuraamuksista, jotka voivat liittyä luontoisetujen tai muiden korvausten maksamiseen.

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (872/2019) 25 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista ja 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta. Työkokeilussa olevien tauot järjestetään siten samalla tavoin kuin työsuhteessa olevien ja työkokeilun järjestäjän tulee ilmoittaa ja peruuttaa työkokeilussa olevan työvuorot noudattaen samoja menettelyjä kuin työsuhteisten työntekijöiden kohdalla.

Työkokeilussa sovelletaan työelämän tietosuojalakia terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyyn, huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyyn tehtäessä sopimusta työkokeilusta (ns. työhönottotilanne), kameravalvonnan toteuttamiseen, työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien esille hakemiseen ja avaamiseen, työnantajan tiedonantovelvoitteisiin tekniseen valvontaan liittyen ja rangaistussääntelyyn. Työkokeilussa olevat kuuluvat tältä osin saman tasoisen suojan ja menettelytapojen piiriin kuin työpaikalla työsuhteessa työskentelevät henkilöt.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto, jonka piirissä myös työkokeiluun osallistuvat ovat. Koska työkokeiluun osallistujat eivät ole työsuhteessa, he eivät ole työkokeilun aikana työnantajan työntekijöilleen vapaaehtoisesti järjestämien sairaanhoitopalveluiden tai muiden palvelujen piirissä.

TE-toimiston tulee selvittää työkokeilun järjestäjälle työkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työkokeilun järjestäjän velvollisuudet työkokeilun aikana. TE-toimiston tehtävänä ei ole valvoa tasa-arvolain (609/1986), yhdenvertaisuuslain (21/2004), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993), työaikalain tai työelämän tietosuojalain noudattamista työkokeilun aikana. Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain, työturvallisuuslain, nuorista työnteki-

jöistä annetun lain ja työaikalain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten lisäksi tietosuojavaltuutettu valvoo työelämän tietosuojalain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tarvittaessa TE-toimisto ohjaa työkokeiluun osallistuvan selvittämään työkokeiluun liittyvää asiaa mainituilta viranomaisilta.

Mikäli TE-toimiston tietoon tulee, että työkokeilun järjestäjä on rikkonut mainittujen lakien mukaisia velvollisuuksiaan, TE-toimisto voi purkaa työkokeilua koskevan sopimuksen (ks. 10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen).

9 § Sopimus työkokeilusta

Työkokeilun järjestäminen perustuu aina henkilöasiakkaan tarpeisiin ja sen tavoitteet kirjataan työkokeilua koskevaan sopimukseen. TE-toimiston tulee huolehtia siitä, että työkokeilun järjestäjä ymmärtää kokeilun tavoitteet ja oman roolinsa tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Työkokeilua koskevassa sopimuksessa sovitaan tehtävistä, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa kokeilun aikana. TE-toimiston on yhdessä työkokeilun järjestäjän kanssa huolehdittava siitä, että tehtävien sisältö ja vaatavuustaso ovat työkokeilun tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaiset.

Sopimuksessa sovitaan myös kokeilun suoritusajasta, päivittäisestä ja viikoittaisesta kestosta sekä ajoittumisesta. Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen kesto voivat vaihdella asiakkaan tilanteesta riippuen. Asiakkaan vammasta tai sairaudesta taikka työ- ja toimintakyvystä johtuen työkokeilun päivittäinen ja/tai viikoittainen kesto voi olla tarkoituksenmukaisesta mitoittaa lyhyeksi. Työkokeilun päivittäisestä ja viikoittaisesta ajoittumisesta on tarpeen sopia erityisesti silloin, jos työkokeilu ajoittuu epätavanomaisiin työaikoihin, ilta- tai yötyöhön tai jos viikoittaisen keston osalta kyse on mahdollisesta viikonlopputyöstä. Työkokeilun ajoittumisesta voi olla tarkoituksenmukaista sopia erikseen myös silloin, jos työkokeiluun osallistuva tarvitsee vammansa tai sairautensa vuoksi mukautuksia työajan suhteen.

Jos työkokeiluun osallistuva työnhakija hakee kokeilun ajalta työttömyysetuutta, sopimuksessa mainitaan työttömyysetuuden maksaja, jolle kokeilun järjestäjän on ilmoitettava osallistujan poissaoloista.

Työkokeilun suorituspaikka

Työkokeilua koskevassa sopimuksessa sovitaan työkokeilun suorituspaikasta. Työkokeiluun osallistuva suorittaa tehtäviään työkokeilun aikana työkokeilun järjestäjän tiloissa tai niissä tiloissa, joissa tehtäviä normaalisti suoritetaan. Työkokeilua koskevan sopimuksen vakioehtona on, että TE-toimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.

Työkokeilun järjestäjän on lisäksi työkokeilua koskevassa sopimuksessa vakuutettava, että toimenpiteen järjestäjän työpaikalla on tehty työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys ja että ne ovat ajantasaiset. Tällä varmistetaan työpaikan soveltuvuus työkokeilun järjestämispaikaksi. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on työpaikan koosta riippumatta kaikilla työnantajilla, joilla on työsuhteista henkilökuntaa. Jos työkokeilun järjestäjänä toimii yksityinen ammatinharjoittaja, jolla ei ole työsuhteista henkilökuntaa eikä siten velvollisuutta työterveyshuollon järjestämiseen ja sitä koskevan toimintasuunnitelman ja työpaikkaselvityksen laatimiseen, työympäristön soveltuvuus voi perustua myös ammatinharjoittajan omaan arvioon työpaikan riskitekijöistä ja olosuhteista.

Työkokeilu voidaan toteuttaa kokonaan tai osittain etätöinä, jos työkokeilun aikana suoritettavat tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niitä voidaan tehdä etätöinä. Työkokeilu voidaan järjestää etätöinä myös silloin, jos tehtävien suorittaminen etätöinä esimerkiksi kotoa käsin on tarkoituksenmukaista työkokeiluun osallistuvasta henkilöstä johtuvista syistä, vaikka tehtäviä muuten tehtäisiin pääsääntöisesti työkokeilun järjestäjän työpaikalla. Jos työkokeilu järjestetään etätöinä, ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Jos työkokeilussa suoritettavat työtehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin kuuluu matkustamista kotimaassa tai ulkomailla, työkokeilussa oleva voi tehdä lyhytkestoisia matkoja yksin. Pitkäkestoiset matkat, joiden aikana henkilö työskentelee itsenäisesti, eivät kuulu työkokeilun luonteeseen. Työkokeilussa oleva voi kuitenkin osallistua muille kuin lyhytkestoisille matkoille yhdessä ohjauksesta tai valvonnasta vastaavan henkilön kanssa.

Työkokeilu voidaan järjestää myös kokonaan ulkomailla. Jos työkokeilu on tarkoitus järjestää ulkomailla, TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen.

TE-toimisto voi asettaa työkokeilua koskevassa sopimuksessa työkokeilun järjestäjälle työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeellisia ehtoja. Jos työkokeilu järjestetään ulkomailla, sopimukseen voidaan ottaa siitä, että työkokeilun järjestäjän ja/tai työkokeiluun osallistuvan on raportoitava kirjallisesti työkokeilun etenemisestä TE-toimistolle.

Ohjaus ja valvonta työkokeilun aikana

Työkokeilun järjestäjällä on velvollisuus huolehtia työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan. Sopimukseen merkitään ohjauksesta ja valvonnasta vastuussa olevan henkilön nimi. Ohjauksen ja valvonnan merkitys on korostunut erityisesti työkokeilun alussa. Työkokeilun loppupuolella kokeiluun osallistuva voi suorittaa tehtäviä itsenäisemmin, jos riittävä opastus tehtäviin on annettu.

Koska työkokeilussa oleva ei saa korvata työsuhteessa olevia työntekijöitä, sopimusta työkokeilusta ei voida tehdä, jos työtehtävä on sellainen, että henkilö työskentelee pääsääntöisesti itsenäisesti ilman ohjausta ja valvontaa (esim. ajoneuvon kuljettaminen). TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen, jos työkokeilu järjestetään kokonaan tai osittain etätöinä, työkokeiluun kuuluu matkustamista yksin tai työkokeilu toteutetaan ulkomailla.

Työkokeilua koskeva arvio

Työkokeilun järjestäjän on työkokeilua koskevassa sopimuksessa sitouduttava antamaan TE-toimistolle työkokeilun tavoitteisiin liittyvä arvio. Jos työkokeilu on järjestetty henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi, työkokeilun järjestäjä antaa kokeilun perusteella arvion henkilöasiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle. Jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työkokeilun järjestäjä arvioi, ovatko henkilöasiakkaan työelämävalmiudet, ammattitaito ja osaaminen riittävä vai edellyttääkö työmarkkinoille sijoittuminen osaamisen kehittämistä. Työkokeilua koskeva arvio on annettava työkokeilun päätyttyä. Työkokeilua koskevassa sopimuksessa voidaan sopia myös väliarvioinnista työkokeilun aikana, jos sitä pidetään tarkoituksenmukaisena.

Työkokeilusopimuksesta johtuvien velvoitteiden siirtäminen muulle taholle

Sopimuksen osapuolena oleva työkokeilun järjestäjä ei saa siirtää sopimuksesta johtuvia velvoitteita muulle taholle. Koska työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeilussa olevan ohjauksesta ja valvonnasta, työkokeilussa olevaa ei saa siirtää toisen työnantajan työpaikalle tämän ohjauksen ja valvonnan alaiseksi. Jos esimerkiksi työpaja järjestää nuorelle mahdollisuuden työkokeiluun yrityksessä, yrityksen on tehtävä sopimus työkokeilusta TE-toimiston kanssa, jolloin TE-toimisto selvittää edellytykset sopimuksen tekemiselle. Työkokeilusopimuksesta johtuvien velvoitteiden kielletystä siirtämisestä on kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa työkokeilusopimuksen osapuolena oleva suomalainen yhdistys lähettää työkokeilussa olevan ulkomaille ulkomaisen yhdistyksen tai työnantajan työpaikalle.

10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen

TE-toimisto tekee päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta poissaolojen perusteella, jos henkilöasiakas on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi valmennus- tai kokeilupäivää tai jos poissaoloja muutoin on niin paljon, etteivät valmennukselle tai kokeilulle asetetut tavoitteet täyty.

Poissaolopäiviä ovat päivät, jolloin palvelua järjestetään tai jolloin henkilöasiakkaan olisi tullut olla läsnä tai muulla tavoin osallistua palveluun. Luvattoman yhdenjaksoisen viiden valmennus- tai kokeilupäivän lisäksi myös sinänsä hyväksyttävästä syystä (esimerkiksi pitkä sairausloma tai vanhempainvapaa) johtuva poissaolo, joka kestoensa vuoksi estää valmennuksen tai kokeilun tavoitteiden täyttymisen, on peruste valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämiselle tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamiselle.

Palvelun keskeyttämispäivä riippuu tilanteesta, jossa keskeyttämispäätös tehdään. Jos keskeyttämispäätös tehdään tilanteessa, jossa henkilö on ollut yhdenjaksoisesti poissa palvelusta vähintään viisi valmennus- tai kokeilupäivää, palvelun keskeyttämispäivä on 6. poissaolopäivä. Keskeyttämispäivänä henkilön ei enää katsota olevan palvelussa.

Jos keskeyttämispäätös tehdään siksi, että henkilön poissaolon/poissaolojen (muu kuin yhdenjaksoinen vähintään viisi päivää kestänyt poissaolo) vuoksi valmennuksen tai kokeilun tavoitteet eivät täyty, palvelun keskeyttämispäivä on:

- viimeisen poissaolon alkamispäivä, jos henkilö ei enää palaa palveluun ja on poissa, kun palvelun suunniteltu päättymisajankohta koittaa. Merkitystä ei ole sillä, tekeekö TE-toimisto keskeyttämispäätöksen ennen vai jälkeen palvelun suunnitellun päättymisajankohdan
- keskeyttämispäätöksen tekopäivä, jos henkilö on viimeisimmän poissaolojakson jälkeen palannut palveluun ja palvelu jatkuu keskeyttämispäätöksen tekohetkellä.

TE-toimisto voi tehdä päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä poissaolojen lisäksi myös muusta painavasta syystä. Tällainen tilanne voi tulla kysymykseen esimerkiksi silloin, kun palveluun osallistuva käyttäytyy väkivaltaisesti tai muuten uhkaavasti ja palvelun keskeyttäminen on tarpeen muiden palveluun osallistuvien sekä palveluntuottajan henkilöstön suojaamiseksi. Painava syy keskeyttämiseen voi olla myös muu epäasiallinen käytös, joka häiritsee opetusta tai valmennuksen toteutumista.

Työkokeilun järjestäjällä ja TE-toimistolla on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus myös muusta syystä kuin poissaolojen johdosta ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkamiselle on kuitenkin oltava asialliset perusteet. Työkokeiluun osallistuvaan sovelletaan yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia. Työkokeilua koskevaa sopimusta ei saa purkaa mainituissa laeissa kielletyillä syrjintäperusteilla tai muun epäasiallisen syyn perusteella.

TE-toimisto voi purkaa työkokeilua koskevan sopimuksen esimerkiksi tilanteessa, jossa on ilmeistä, että työkokeilun tavoitteet eivät täyty joko kokeilun järjestäjästä tai kokeiluun osallistuvasta johtuvasta syystä. TE-toimisto voi purkaa sopimuksen myös, jos työkokeilun järjestäjä on laiminlyönyt työkokeilusopimuksesta aiheutuvia velvoitteitaan.

Työnhakija voi keskeyttää työkokeilun milloin tahansa. Työkokeilun keskeyttämisen vaikutuksesta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta säädetään työttömyysturvalaissa.

5 luku TYÖVOIMAKOULUTUS

1 § Työvoimakoulutuksen tavoitteet

Työvoimakoulutuksena tarjotaan ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta sekä kotoutumiskoulutusta.

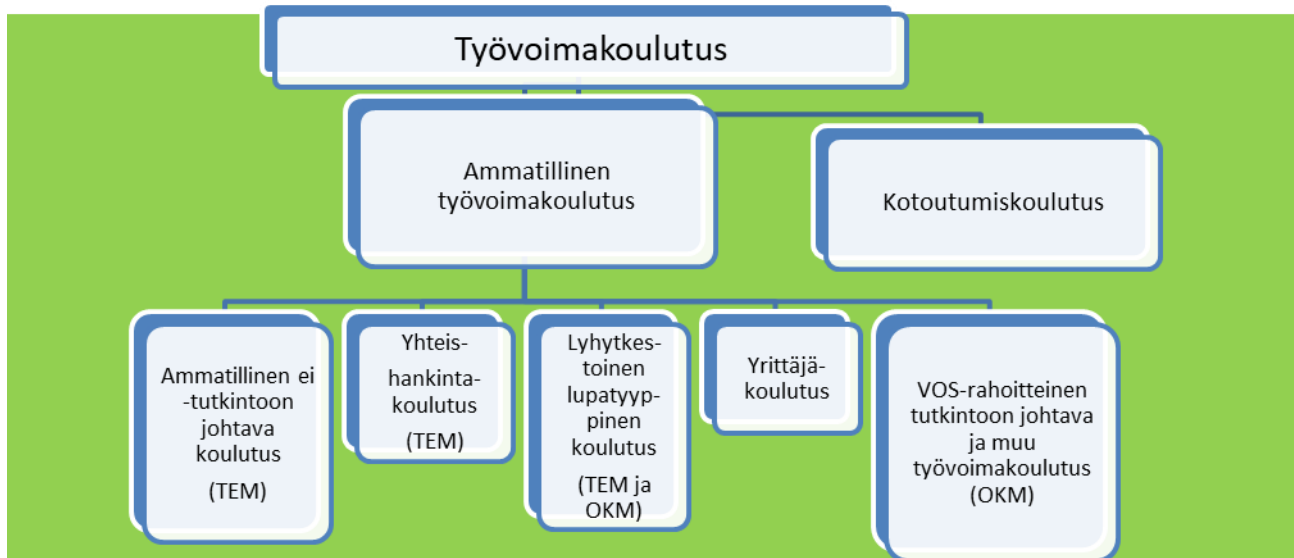
Ammatillisia valmiuksia edistävä työvoimakoulutus on ensi sijassa jatko- ja täydennyskoulutusta, jossa keskeisenä tavoitteena on kehittää ja täydentää työnhakijoiden ammatillisia valmiuksia ja parantaa henkilöiden edellytyksiä työllistyä. Yrittäjäkoulutusta hankitaan työnhakijoille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys.

Ammatillisia valmiuksia edistävällä työvoimakoulutuksella pyritään tyydyttämään yritysten ja muiden työnantajien osaavan työvoiman tarvetta sekä tukemaan työnantajia toiminnan uudistamis- ja muissa muutostilanteissa. Lisäksi tavoitteena on edistää uuden yritystoiminnan syntyä.

Kotoutumiskoulutus

Työvoimakoulutuksena tarjotaan myös kotoutumislain 20 §:ssä tarkoitettua kotoutumiskoulutusta. Kotoutumiskoulutuksen tehtävä on tukea maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä antamalla aikuiselle maahanmuuttajalle sellaiset kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämänhallintaan liittyvät valmiudet, joiden avulla hän pystyy selviytymään jokapäiväisen elämän tilanteissa uudessa ympäristössään, toimimaan työelämässä, hakeutumaan jatko-opintoihin, toimimaan suomalaisen kansalaisyhteiskunnan aktiivisena, täysivaltaisena ja tasa-arvoisena jäsenenä sekä pystyy tekemään omaa ja mahdollisen perheensä elämää koskevia suunnitelmia ja valintoja. Kotoutumiskoulutuksen avulla luodaan jatkopolkuja esimerkiksi muihin TE-palveluihin, ammatillista osaamista kehittävään koulutukseen ja työelämään. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on, että maahanmuuttajat tuntevat suomalaisen kulttuurin, lainsäädännön ja esim. sukupuolten tasa-arvoon liittyvät näkökulmat.

Kuvio 1. Työvoimakoulutuksen rakenne ja tavoitteet



- Työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen ja työvoiman saatavuuden turvaaminen
- Työllistyminen
- Työurien pidentäminen
- Työttömyyden ja sen pitkittymisen ennaltaehkäisy
- Työelämän vaatimusten mukaisen ammattitaidon ja osaamisen varmistaminen
- Tutkintojen suorittaminen ja osaamisen sertifiointi
- Yrittäjyyden edistäminen
- Kotoutuminen ja kielitaidon saavuttaminen

2 § Työvoimakoulutuksen järjestäminen

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavat opinnot (valtionosuusrahoitettu työvoimakoulutus)

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon tai sellaisen osaan johtavaa työvoimakoulutusta toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) valtionosuusrahoituksella. Lisäksi työvoimakoulutuksena voidaan järjestää ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta. Työvoimakoulutusta ei kuitenkaan voi toteuttaa oppisopimuskoulutuksena. Koulutusta järjestävät OKM:n valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen tehtävän järjestämisluvassaan saaneet koulutuksen järjestäjät. Koulutuksen järjestäjäkohtaisesta rahoituksesta ja opiskelijavuosien määrästä päätetään vuosittain. Valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen resurssien suuntaamisesta päätettäessä on otettava huomioon ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 531/2017 sääntely työ- ja elinkeinohallinnon ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöstä,

Korkeakoulututkintoihin johtavaa koulutusta ei järjestetä lainkaan työvoimakoulutuksena. Sen sijaan ko. opinnot ovat työvoimapalvelujen henkilöasiakkaille mahdollisia työttömyysetuudella tuettuina omaehtoisina opintoina siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvussa säädetään.

Muut kuin tutkintoon johtavat korkeakouluopinnot ja maahanmuuttajien korkeakoulutus

TEM:n hankintajärjestelmän puitteissa työvoimakoulutuksena voidaan hankkia ei-tutkintoon johtavaa korkeakoulutasoista jatko- ja täydennyskoulutusta niin opiskelijaryhmille kuin yksittäisinä opiskelijapaikkoina silloin, kun tavoitteena on täydentää työnhakijan nykyistä osaamista ja jo suoritettua korkeakoulututkintoa sellaisilla korkeakoulu- tai muilla täydentävillä opinnoilla, jotka edistävät työnhakijan työllistymistä. Tämä koskee myös maahanmuuttajia, joilla on jo lähtö- tai kotimaassaan suoritettuna korkeakoulututkinto. Täydentävinä opintoina ei kuitenkaan voida hankkia tutkijakoulutusta, joka tähtää lisenssiaatin tai tohtorin tutkintoon.

Henkilön tulee itsensä hakea tutkintonsa akateemista tunnustamista Suomessa Opetushallitukselta. Jos kyse on henkilön aiempien opintojen hyväksilukemisesta osaksi Suomessa suoritettavaa tutkintoa, päätöksen siitä tekee asianomainen korkeakoulu tai oppilaitos.

Lupatyypinen koulutus

Useilla aloilla työhön pääsyn edellytyksenä on tietyn luvan tai kortin voimassaolo, kuten esimerkiksi kuljetusalalla vaarallisten aineiden kuljetukseen oikeuttava ADR-kortti, metalli- ja rakennusalaalla vaadittava tulityökortti, elintarvikealalla vaadittava hygieniapassi jne. Tällaisten lupien ja korttien saantiin liittyvä koulutus voidaan sisällyttää osaksi laajempaa alan ammatillisesti suuntautunutta koulutusta tai järjestää sellaisenaan. Lisäksi lupa- ja korttikoulutusta voidaan sisällyttää osaksi valmennuspalveluita, kuten työnhaku- tai uravalmennusta

3 § Opiskelijavalinta

Opiskelijavalinnan yleiset edellytykset

Työvoimakoulutuksen opiskelijaksi voidaan valita *koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään soveltuva henkilö*. Lisäksi valittavalla tulee olla *koulutustarve*.

Työvoimakoulutus on pääasiassa tarkoitettu aikuisille. Lähtökohtana on, että nuoret hankkivat ammatillisen koulutuksen ensisijaisesti omaehtoisena opiskeluna yleisen koulutusjärjestelmän kautta. Alle 20-vuotias oppivelvollisuuden suorittanut henkilö voidaan valita ammatillisia valmiuksia antavaan työvoimakoulutukseen, jos koulutuksen suorittaminen ei esimerkiksi peruskoulun heikon opintomenestyksen, terveydellisten tai sosiaalisten syiden vuoksi ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista omaehtoisena opiskeluna.

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaan sovelletaan kyseessä olevaa koulutusta koskevia opetushallinnon säännöksiä opiskelijaksi ottamisen perusteista ja edellytyksistä, kelpoisuudesta opintoihin, esteettömyydestä sekä opiskelijaksi ottamiseen ja opiskelijavalintaan liittyvästä tiedonsaannista. Valittavan henkilön on täytettävä myös mahdolliset koulutuksen hakuilmoituksessa kerrotut koulutusohjelmakohtaiset erityisvaatimukset.

Opiskelijavalinnan prosessi ja tavoitteet

Työvoimakoulutuksen *opiskelijavalinta tulee nähdä prosessina, joka koostuu kolmesta päävaiheesta: koulutuksen suunnittelusta, tiedotus- ja opiskelijarekrytointivaiheesta sekä varsinaisesta opiskelijavalinnasta.*

Koulutusta suunniteltaessa on otettava harkitusti kantaa siihen mihin työmarkkinoilla havaittuun osaamis- ja työvoimatarpeeseen sekä keille koulutus kohdennetaan ja mitkä ovat sen tavoitteet. Koulutusohjelma voidaan rakentaa laajalle ja heterogeeniselle kohdejoukolle soveltuvaksi tai se voidaan suunnitella etukäteen tarkoin rajatulle ryhmälle,

Vastaavasti vuoropuhelussa valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen järjestäjien kanssa on otettava huomioon samat näkökohdat, kun laaditaan suunnitelmia käytettävissä olevien koulutusresssien suuntaamisesta eri tarpeisiin.

Koulutuksesta tiedotettaessa ja henkilöasiakkaita koulutukseen ohjattaessa ja valittaessa tulee olla selkeänä tavoitteena saada oikeat henkilöt oikeaan koulutukseen oikeaan aikaan. Tiedottaminen ja ohjaus tulee suunnata juuri siihen kohderyhmään, jolle koulutus alun pitäen suunniteltiin. Erityistä huomiota on kiinnitettävä URA:n koulutuskuvausten laatuun ja esitteiden sisältöihin, jotta niistä välittyy oikea kuva koulutuksesta ja siitä keille se ensisijaisesti soveltuu. Jos koulutus on suunnattu tietylle kohderyhmälle, tämä tulee selkeästi kertoa niin URA:n koulutusta koskevissa tiedoissa kuin esitteissä tai ilmoituksissakin. Koulutuksesta tiedotettaessa on myös kerrottava hakuprosessin vaiheet ja valinnassa käytettävät menettelytavat, kuten haastattelut, testit tai mahdollinen kartoitusjakson käyttö.

Opiskelijavalinnassa tulee oikeiden menettelytapojen rinnalla korostaa em. lähtökohdat ja tavoitteet huomioon ottavaa yksilöllistä harkintaa. Opiskelijavalinnan tavoitteena ei koskaan saa olla pelkästään koulutuksen opiskelijapaikkojen täyttäminen. Tavoitteena tulee aina olla suunnitteilla olevaan koulutukseen parhaiten soveltuvien ja motivoituneiden opiskelijoiden löytäminen.

Koulutustarpeen selvittäminen palveluprosessissa

Koulutustarpeen arviointi on osa asiakkaan palvelutarpeiden arviointia, suunnitelmaa ja palveluprosessia. Koulutustarpeita selvitettäessä tarkastellaan kaikkea ammatillisen tai kotoutumiskoulutuksen tarvetta suhteessa hakijan tosiasialliseen osaamiseen, jonka hän on hankkinut aikaisemmillä opinnoilla ja työkokemuksella tai muutoin. Koulutustarvetta arvioitaessa on tärkeitä hahmottaa asiakkaan elämäntilanne, mahdollisuudet ja vahvuudet sekä erityisesti mahdollisuuksia ja tavoitteita rajoittavat tekijät. Tarvittaessa on käytettävä laajasti hyödyksi TE -toimiston muita palveluja. Asiakas tulee ohjata hyödyntämään verkossa olevia ammattitieto- ja koulutustietolähteitä, ammatinvalinta- ja uraohjausta, koulutusneuvonnan palveluja, työ- ja koulutuskokeiluja sekä valmennuspalveluja. Koulutustarpeen arviointi ei ole kertaluontoinen tapahtuma. Arviointia jatketaan koko työnhakuprosessin ajan ja koulutustarvearvio seuraa asiakkaan ja työmarkkinoiden tilanteen muutoksia.

Koulutustarpeen arvioinnissa otetaan huomioon vähintään seuraavat seikat:

1. *Työvoimakoulutuksen tarve työllistymisen näkökulmasta:*
 - työllistymismahdollisuudet olemassa olevalla koulutuksella ja/tai työkokemuksella
 - koulutuksen vaikutus hakijan välittömään työllistymiseen tai työllistymismahdollisuuksien paranemiseen pitemmällä aikavälillä
 - edistääkö koulutus henkilön työuran jatkumista
 - uhkaako osaamisen puute pitkittää hakijan työttömyyttä tai vaikeuttaa työmarkkinoille paluuta
 - muut kysymykseen tulevat kouluttautumisasihtoehtot
 - muut työllistymissuunnitelmassa ja sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitut palvelut ja toimenpiteet

2. *Hakijan soveltuvuus* koulutuksesta suoriutumiseen ja tavoiteammattissa toimimiseen. Osana soveltuvuutta arvioidaan esimerkiksi motivaatio, halukkuus koulutukseen, oppimisvalmiudet, kielitaito sekä tuen tarve opiskelun aikana.

Koulutukseen hakeminen

Työvoima Työvoimakoulutukseen haetaan ensisijaisesti verkossa TE-palvelujen verkkosivustolta saatavalla *verkkohakemuksella*. Vaihtoehtoisesti hakemus tehdään TE-toimistosta saatavalla lomakkeella (hakemus työvoimakoulutukseen TM 6.01 tai ryhmähakemus työvoimakoulutukseen TM 6.14).

Hakeminen verkossa edellyttää, että kun työvoimakoulutusta markkinoidaan eri tiedotuskanavilla, koulutusta koskevissa ilmoituksissa on aina kerrottava myös koulutuksen ilmoitusnumero URA:ssa. Koulutuksesta tiedotettaessa ei voida käyttää erillisiä hakijoiden täytettäväksi tarkoitettuja liitelmäkkeitä. Niiden käyttö on mahdollista vasta hakijoiden haastattelun yhteydessä. Tiedottamisessa on otettava huomioon koulutuksen mahdolliset erityisvaatimukset, jotka aiemmin on toimitettu /pyydetty liitelmakkeilla.

Paperilomaketta käytettäessä hakemus jätetään allekirjoitettuna siihen TE-toimistoon, jossa henkilö tai työnantaja muutoin on asiakkaana. Jos asiakassuhdetta ei entuudestaan ole, jätetään hakemus siihen TE-toimistoon, jossa asiointi on asiakkaalle luontevinta. TE-toimisto lähettää hakemusasiakirjat opiskelijavalinnasta vastaavalle TE-toimistolle. Pohjoiskalotin koulutussäätiön (NORD) koulutukseen hakevien asiakirjat lähetetään Lapin TE-toimistoon.

Ryhmähakemusta voidaan käyttää ainoastaan yrityksen sisäisessä koulutuksessa. Ryhmähakemus voidaan korvata myös vastaavat tiedot sisältävällä muulla asiakirjalla.

Jos asiakas pyytää TE-toimistolta hakemuksensa liitteeksi sanallista lausuntoa, voidaan sellainen antaa ja toimittaa joko paperihakemuksen liitteenä tai erikseen valinnasta vastaavalle TE-toimistolle. Erikseen lähetettävästä lausunnosta on ilmentävä kenen ja mitä koulutusta koskevaan hakemukseen lausunto liittyy. Lausunto voidaan antaa myös sähköisenä URA-tietojärjestelmässä kurssilausuntoikunan tekstikentässä.

Kun vanki pyrkii koulutukseen rangaistuslaitoksen ulkopuolelle käydäkseen koulutuksessa vankilasta käsin, hakemukseen on liitettävä rangaistuslaitoksen lausunto siitä, voiko hän osallistua tällaiseen koulutukseen.

Valintojen toteuttaminen

Hankintasopimuksessa tai muutoin nimetty työ- ja elinkeinotoimisto päättää aina opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen riippumatta siitä, onko kyse TE-hallinnon itse kilpailuttamasta ja hankkimasta tai valtionosuusrahoitetusta työvoimakoulutuksesta.

Opiskelijavalinnassa voidaan käyttää *valintaryhmää*. Ryhmässä tulevat monipuolisemmin edustetuiksi koulutuksen toteutuksen kannalta merkittävien osapuolten näkemykset. Lisäksi vältetään mahdollisilta jääviysongelmilta sekä valintojen puolueellisuutta tai subjektiivisuutta koskevilta epäilyksiltä. Valintaryhmässä ovat TE -toimiston lisäksi edustettuina kouluttaja sekä yhteishankintakoulutuksen kyseessä ollessa työnantaja(t) tai muu yhteisö. Tämän lisäksi on tarvittaessa mahdollista käyttää muita soveltuvia asiantuntijoita.

Valintamenetelminä on hakemusasiakirjoihin perustuvan esivalinnan lisäksi käytettävä yhdessä asiiantuntijoiden kanssa toteutettuja henkilökohtaisia tai ryhmähaastatteluja sekä tarvittaessa erilaisia soveltuvuuden arviointimenetelmiä. Vaihtoehtoisesti TE-hallinnon hankkimissa koulutuksissa voidaan käyttää ammatillista työvoimakoulutusta edeltäviä (ammattitaidon) kartoitusjaksoja. Niille valitaan hakemusten perusteella esim. kaksi kertaa se joukko opiskelijoita, kuin koulutuspaikkoja on tarjolla. Toinen vaihtoehto on kohdentaa räätälöity koulutus etukäteen työnhakijoiden joukosta vali-

tulle opiskelijaryhmälle. Työnantajan ryhmähakemuksella ilmoittamia opiskelijoita ei tarvitse haastatella tai testata. Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintatilaisuudet ja valintaprosessiin liittyvät soveltuvuskokeet ovat hakijoille maksuttomia.

Opiskelijavalintaa tehtäessä on koulutustarpeen ja yleisten valintaedellytysten rinnalla otettava huomioon kaikki valintakriteerit, jotka on ilmoitettu koulutuksen hakuilmoituksessa. Tämän lisäksi valintaryhmä voi sopia täydentävistä valintakriteereistä. Ilmoitetut ja sovitut valintakriteerit eivät saa olla ristiriitaisia tai syrjiviä. Valintakriteerejä asetettaessa tulee ottaa huomioon myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vammaisten oikeuksiin sekä etniseen tasa-arvoon liittyvät näkökulmat. Kaikkia hakijoita on valintatilanteessa kohdeltava tasapuolisesti riippumatta siitä, missä muodossa (verkko, painettu tai ryhmähakemus) koulutushakemus on jätetty. Koulutukseen valitaan vain ilmoitetut ja sovitut pääsyyvaatimukset täyttäviä henkilöitä. Jos koulutusohjelma on suunnattu tietyille kohderyhmälle, ovat ilmoitettuun kohderyhmään kuuluvat henkilöt aina etusijalla opiskelijoita valittaessa. Muita kuin kohderyhmään kuuluvia henkilöitä voidaan valita koulutukseen vain, jos kohderyhmään kuuluvia, soveltuvia hakijoita ei ole riittävästi.

Valinnan helpottamiseksi voidaan haastattelun tukena käyttää haastattelukutsun mukana lähetettävää kyselylomaketta tms. tietojen täydennyspyyntöä, jonka haastateltavat tuovat täytettynä mukanaan haastattelutilaisuuteen. Vaihtoehtoisesti mahdolliset liitelomakkeet voidaan myös jakaa haastattelun yhteydessä ja pyytää hakijoita täyttämään lomakkeet ja palauttamaan ne ennen poistumistaan. Samoin voidaan pyytää haastateltavia esittämään mahdolliset lääkärintodistukset, työ- ja koulutustodistukset sekä lupa-asiakirjat tms., joita opiskelijavalinta edellyttää, ellei niitä ole muutoin jo aiemmin esitetty.

Myöhästyneitä hakemuksia ei oteta huomioon valinnassa. Ajoissa saapuneiksi katsotaan hakemukset, jotka on jätetty TE-toimistoon ennen hakuajan umpeutumista. Jotta myös kaikki hakuaikana eri TE-toimistoihin jätetyt paperihakemukset varmasti ehtivät mukaan valintatilaisuuteen, hakuajan päättymisen ja valintatilaisuuden väliin varataan riittävästi aikaa postin kululle.

Toisin kuin ilman tunnistautumista koulutukseen haettaessa, vahvaa tunnistautumista käytettäessä hakijalta ei edellytetä henkilökohtaista käyntiä TE-toimistossa hakuajan kuluessa, jotta hakemus tulisi voimaan. Tämän vuoksi on mahdollista, että koulutukseen haluava pyrkii täyttämään koulutushakemuksensa vasta hakuajan viimeisenä päivänä verkkopalvelun käyttöaikana, mutta esimerkiksi tietojärjestelmän huoltotöiden takia haku verkossa ei kyseisenä ajankohtana ole ollut mahdollista. Tällaisissakaan tapauksissa koulutukseen hakeminen ei ole tapahtunut ajoissa, jos hakemus jätetään esimerkiksi vasta seuraavana päivänä.

Poikkeuksia ovat tilanteet, joissa hakuajan puitteissa saapuu vähemmän valintakriteerit täyttäviä hakemuksia kuin mitä koulutuksessa on opiskelijapaikkoja haettavana. Tällöin voidaan myös hakuajan umpeutumisen jälkeen saapuneet hakemukset ottaa huomioon valittaessa opiskelijoita hakuajana saapuneiden hakemusten käsittelyn jälkeen vapaiksi jääneille paikoille. Jos näinkään ei saada riittävä määrä valintakriteerit täyttäviä opiskelijoita, tulee harkita hakuajan jatkamista ja koulutuksen alkamisajankohdan siirtoa, koulutuksen käynnistämistä pienemmällä opiskelijaryhmällä tai koulutuksen peruuttamista. Jos päädytään johonkin näistä vaihtoehtoista, on asiasta informoitava koulutuksen hankintayksikköä, kouluttajaa, koulutukseen siihen mennessä hakemuksensa jättäneitä hakijoita ja sekä yhteishankinnoissa työnantajaa. Lisäksi hankintasopimukseen on tehtävä muutokset kirjallisesti.

Valinnasta päättäminen

Hankintasopimuksessa nimetty TE-toimisto päättää opiskelijoiden valinnasta koulutukseen

Valintapäätöksestä tiedottaminen

Tieto valinnasta ja varasijalle valinnasta sekä valitsematta jättämisestä ja päätöksen perusteluista on lähetettävä hakijoille kirjallisesti joko sähköisesti iPost-kirjeenä URA-tietojärjestelmää käyttäen tai kirjeitse.

Varasijalle tai valitsematta jääneen hakijan valintapäätökseen on liitettävä oikaisuvaatimus- ja valitusohje, jos varasijalle tai valitsematta jäämisen perusteena on ollut jokin muu kuin JTYPL 14 luvun 1 §:n 3 momentin 1 kohdassa tarkoitettu seikka. Tällainen voi olla esimerkiksi henkilön muita hakijoita heikompi soveltuvuus koulutukseen tai sen tavoitteena olevaan ammattiin. Yhteishankintojen opiskelijavalinnasta ei kuitenkaan voi valittaa.

Valintapäätöksestä tiedottamisen yhteydessä voidaan valituille lähettää myös muuta informaatiota koulutukseen, kouluttajaan, yhteishankintayritykseen, koulutuspaikkakuntaan tai koulutusta edeltäviin ja koulutusaikaisiin etuuksiin tms. liittyen. Työnjaosta tämän lisäinformaation toimittamisessa on syytä sopia kouluttajan ja yhteishankinnassa mukana olevan työnantajan kanssa.

Kun henkilö jätetään valitsematta koulutukseen, on hylkäysperusteet aina kerrottava kattavasti ja selkeästi päätöksessä. Myös hylkäävän päätöksen liitteenä on suositeltavaa lähettää hakijalle informaatiota TE-toimiston tarjolla olevista muista koulutuksista tai palveluista sekä lisätietojen antajan yhteystiedot. Tämän informaation voi toimittaa myös iPost-kirjeenä lähete-toiminnolla.

Varasijoilta koulutukseen ottaminen

Opiskelijavalinnassa on aina syytä valita joitakin hakijoita varasijalle siltä varalta, että joku koulutukseen hyväksytyt peruuttaa osallistumisensa tai keskeyttää koulutuksen pian sen alettua. Kouluttajan (ja yhteishankintaan osallistuvan työnantajan) kanssa tulee sopia tarkemmista aikatauluista ja menettelytavoista.

Pois jääneiden tai keskeyttäneiden tilalle kutsutaan varasijoille valitut hakijat siinä järjestyksessä kuin valintapäätöksessä on sovittu. Jos koulutukseen soveltuvia ja pääsyvaatimukset täyttäviä hakijoita on enemmän koulutukseen ja varasijoille voidaan valita, voidaan tarvittaessa koulutukseen valita myös joku muu ehdot täyttävä hakija, jos kaikki varasijoille valitut on jo käyty läpi. Tällöin valintaryhmän ja TE-toimiston tulee vahvistaa uuden opiskelijan valinta.

Jos soveltuvia ja pääsyvaatimukset täyttäviä hakijoita on vähemmän tai juuri yhtä monta kuin koulutuksessa on opiskelijapaikkoja, sovitaan tilanteen mukaan joko, että koulutus opiskelijan keskeyttäessä jatkuu ryhmäkooltaan vajaan, tai vapaa paikka ilmoitetaan uudelleen avoimeen hakuun, jonka jälkeen valintaryhmä ja TE-toimisto tekevät uudet valintapäätökset normaaliin tapaan.

Opiskelijavalinta yhteishankinnoissa

Yhteishankintakoulutusten opiskelijavalinta poikkeaa tavanomaisesta opiskelijavalinnasta siinä, että työnantajatahoilla on aina keskeinen rooli valintaprosessissa.

RekryKoulutuksen opiskelijavalinnassa on oleellista, että työnantaja haastattelee ja tarvittaessa testaa lähtötaso- ja muut pääsyvaatimukset täyttävät soveltuvat hakijat. Näin työnantaja voi arvioida henkilöiden osaamisen ja ammattitaidon lisäksi muut henkilön soveltuvuuteen liittyvät seikat, joilla on merkitystä työnantajan päättäessä, onko työsuhteen solmimiselle edellytykset. Koulutuksen yleisenä tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet, joko kaikki tai vähintään etukäteen hankintasopimuksessa sovittu osuus, työllistyvät yhteishankinnan osapuolena olevan tai esim. vuokratyövoimaa tarjoavan työnantajan palvelukseen. Vaihtoehtoisesti henkilöt voivat työllistyä yrittäjinä toimeksiantosuhteeseen työnantajaosapuolen kanssa.

TE-toimisto ja työnantaja tekevät opiskelijavalinnan yhdessä neuvotellen yksimielisesti. TE-toimisto vahvistaa valinnan tuloksen päätöksellään.

TäsmäKoulutuksen opiskelijavalinnassa kyse on entuudestaan työnantajan palveluksessa tai yrittäjinä toimeksiantosuhteessa toimivien henkilöiden koulutuksesta. Tällöin työnantaja ilmoittaa TE-toimistolle ryhmäilmoituksella ne henkilöt, joiden on tarkoitus osallistua hankittuun koulutukseen. TE-toimisto vahvistaa opiskelijavalinnan päätöksellään.

MuutosKoulutuksessa voi opiskelijavalinnan lähtökohta muistuttaa kumpaa tahansa edellä kuvattua tilannetta, joten menettelytavat määräytyvät kulloisenkin tilanteen mukaan.

Opiskelijavalinnat ovat lähtökohtaisesti valintaan osallistuvien osapuolten kesken maksuttomia. Jos työnantaja haluaa toteuttaa valintaprosessiin liittyen erillisiä soveltuvuustestejä tai vastaavia toimia, työnantaja vastaa kustannuksista. Jos testit toteutetaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa, sopivat työnantaja ja koulutuksen järjestäjä mahdollisista maksuista keskenään.

Opiskelijavalinta-asiakirjojen julkisuus

Työvoimakoulutuksesta kiinnostuneita ja sinne hakevia palveltaessa on syytä muistuttaa asiakkaita siitä, että hakemuksessa ilmoitettuja tietoja käytetään vain opiskelijavalinnan ja koulutuksen toteutuksen suunnittelun yhteydessä ja että tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

JTYPL ei sisällä säännöksiä opiskelijavalintaan liittyvistä tiedonsaantioikeuksista. Tiedot hakemuksista voidaan luovuttaa valintaryhmän jäsenelle, opiskelijavalintaan osallistuvalla kouluttajalle, työnantajalle tai muulle asiantuntijalle, jos koulutukseen hakija antaa siihen suostumuksensa. Suostumuksessa on kyse viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999, JulkL) 26 §:ssä tarkoitetusta suostumuksesta. Asiakirjan antamistavoista säädetään JulkL:n 16 §:ssä.

4 § Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet

Työvoimakoulutukseen osallistuvalla opiskelijalla on oikeus saada koulutus- tai opetussuunnitelman mukaista opetusta ja oikeus suorittaa opintoja työvoimakoulutuksen keston ajan. Opiskelijan tulee osallistua säännöllisesti opetukseen ja edetä opinnoissaan koulutus- tai opintosuunnitelmassa tarkoitetulla tavalla. Työvoimakoulutuksen kesto määräytyy koulutuksen hankintasopimuksessa tai koulutuksen järjestäjän kanssa sovitun mukaisesti. Kun työvoimakoulutus päättyy, myös henkilön oikeus suorittaa kyseisiä opintoja työvoimakoulutuksena päättyy. Henkilö voi kuitenkin halutessaan jatkaa samoja opintoja omaehtoisena koulutuksena.

Työvoimakoulutukseen sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain säännöksiä oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön, huumausainetestauksesta, kurinpidosta ja kurinpidosta asuntolassa, häiritsevän tai turvallisuutta vaarantavan opiskelijan poistamisesta, menettelystä kurinpitoasiassa, opiskelijan salassapitovelvollisuudesta sekä muutoksenhausta koulutuksen järjestäjän päätökseen.

5 § Koulutuksen keskeyttäminen

Jos työvoimakoulutukseen osallistuva opiskelija ei etene opinnoissaan koulutus- tai opintosuunnitelmassa tarkoitetulla tavalla tai jos kyse on korkeakouluopinnoista, ei saa opintokokonaisuuteen kuuluvia opintosuorituksia keskimäärin vähintään viittä opintopistettä opiskelukuukautta kohti, TE-toimisto tekee päätöksen koulutuksen keskeyttämisestä. TE-toimisto tekee päätöksen työvoimakoulutuksen keskeyttämisestä myös, jos opiskelija on luvatta poissa yhdenjaksoisesti vähintään viisi koulutuspäivää. Koulutuspäivinä pidetään myös harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen työpäiviä.

On tärkeää huomata, että edellä kuvattua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 luvun 5 §:ää sovelletaan myös tilanteissa, joissa opinnot eivät etene esimerkiksi henkilön jäädessä äitiys- tai vanhempainvapaalle tai sairauslomalle, mikäli poissaolo on niin pitkä, että opintojen menestyksellinen loppuun saattaminen ei ole mahdollista. Myös näissä tilanteissa opiskelijaa on kuultava ennen keskeyttämisspäätöksen tekemistä.

Päätöksen koulutuksen keskeyttämisestä em. tilanteissa tekee aina opiskelijavalinnasta päättänyt TE-toimisto. Tieto oikeasta tahosta on syytä todeta myös koulutuksen hankintasopimuksessa sekä sovittaessa valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen toteutuksesta koulutuksen järjestäjän kanssa. Koulutuspalvelun tuottaja tai työvoimakoulutuksen järjestäjä on velvollinen ilmoittamaan koulutuksen keskeyttämisperusteiden täyttymisestä TE-toimistolle. Ennen keskeyttämisspäätöksen tekemistä opiskelijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi asiassa. Päätöksestä on ilmoitettava opiskelijalle viipymättä.

Työvoimakoulutuksen keskeyttämisspäätökseen sovelletaan hallintolakia (808/2019) ja oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019).

6 § Koulutukseen liittyvä työssäoppiminen ja harjoittelu

Työvoimakoulutuksen työssäoppimis- tai työharjoittelujaksojen työpaikkojen on oltava sellaisia, että niissä toteutettava työssäoppiminen tai työharjoittelu tukee koulutuksen oppimistavoitteiden saavuttamista. Koulutuspalvelun tuottaja on velvollinen huolehtimaan ohjauksen järjestämisestä työssäoppimis- tai työharjoittelupaikalla ja informoimaan paikan tarjonnutta työnantajaa koulutuksen tavoitteista. Koulutuspalvelun tuottajan velvollisuus on järjestää opiskelijoille työssäoppimis- ja työharjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutus.

Työssäoppimisesta ja työharjoittelusta tehdään koulutuspalvelun tuottajan, työnantajan ja opiskelijan allekirjoittama määräaikainen kirjallinen sopimus, jossa sovitaan seuraavista asioista:

- suoritus aika ja -paikka
- päivittäinen kesto (vähintään neljä tuntia ja enintään kahdeksan tuntia), ajoittuminen (esim. epätavanomaiset työajat, ilta- ja yötyö) sekä mahdollisen tasoitusjakson soveltaminen
- viikoittainen kesto (enintään 5 pv) ja ajoittuminen (onko viikonlopputyötä)
- tehtävät, joita opiskelija suorittaa jakson aikana
- yhteyshenkilö työpaikalla /työpaikkaohjaaja
- oppimistavoitteet
- ohjauksesta /tutoroinnista vastaava opettaja
- ohjauksen /tutoroinnin toteutustapa ja määrä /kesto
- työssäoppimisjaksosta eri osapuolille tavanomaisten koulutusetuuksien lisäksi mahdollisesti maksettavat rahalliset tai muut korvaukset tai etuudet
- työssäoppimis- /työharjoittelujakson kolmikantaisesta arvioinnista
- mahdolliset muut ehdot.

Koulutuspalvelun tuottajan on toimitettava kolmikantaisen työssäoppimis- tai työharjoittelusopimuksen jäljennös hankintasopimuksessa ilmoitetulle TE-toimistolle.

Sopimusta ei tehdä, jos työssäoppiminen tai työharjoittelu toteutetaan työsuhteessa.

Tasoittumisjakson käytöstä työssäoppimisen /työharjoittelun aikana tulee sopia ja käytön peruste todeta hankintasopimuksessa. Työvoimakoulutuksen työssäoppimisen tai työharjoittelun päivittäinen enimmäiskesto on enintään kahdeksan tuntia. Eräillä ammattialoilla (esimerkiksi kuljetus ja terveydenhuolto) työaikajärjestelyt voivat olla sellaiset, että enimmäiskeston päiväkohtainen tarkastelu olisi ongelmallista. Tämän vuoksi päivittäinen enimmäiskesto voi tasoittua kahdeksaan tuntiin erityisen tasoittumisjakson aikana.

Valtionosuusrahoitetussa työvoimakoulutuksessa sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) säädöksiä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja käytännössä se yleensä toteutetaan koulutussopimuksella.

7 § Koulutuksen yhteishankinta

Yhteishankinnan säädösperusta ja määritelmä

Työvoimakoulutus voidaan toteuttaa yhdessä yhden tai usean työnantajan, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantajan tai yrittäjyysoikeudet luovuttavan yrityksen kanssa siten, että tämä osallistuu koulutuksen rahoittamiseen yhdessä TE-viranomaisen kanssa.

Koulutusta voidaan hankkia määrätyn työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille taikka vuokratyöntekijöille. Lisäksi koulutuksiin voivat osallistua yrittäjiksi aikovat tai

henkilöt, joiden on tarkoitus harjoittaa yritystoimintaa hankkimalla yrittäjyysosoikeudet toiselta yritykseltä. Myös yrittäjänä toimiva henkilö voi osallistua koulutukseen. Tällöin TE-hallinnon maksama osuus yrittäjän koulutuksen hankintahinnasta on de minimis -tukea. Yritys tai muu yhteisö voi edustaa itsensä lisäksi muita työnantajia, jos niin on erikseen sovittu.

Mahdollistamalla yritysten ja muiden yhteisöjen osallistuminen työvoimakoulutuksen rahoitukseen on pyritty parantamaan edellytyksiä työmarkkinalähtöiseen ja yhteisvastuulliseen koulutuksen toteutukseen sekä samalla avaamaan mahdollisuuksia koulutuksen rahoituspohjan laajentamiseen.

Yhteishankinnaksi luetaan ja tilastoidaan vain sellaiset koulutushankinnat, joiden hankintasopimuksessa on sovittu yrityksen tai muun yhteisön maksuosuudesta koulutuksen hankintakustannuksista ja joiden hankintasopimuksen yritys tai muu yhteisö allekirjoittaa sopimusosapuolena.

Kääntäen tämä tarkoittaa sitä, että yhteishankintaa ei ole esim.

- koulutus, jonka suunnittelussa ja toteutuksessa yritys tai muu yhteisö on mukana, mutta jota yritys tai muu yhteisö ei rahoita eikä allekirjoita hankintasopimusta
- koulutus, jossa yritys tai muu yhteisö maksaa koulutuksen järjestäjälle korvausta esim. työvoimakoulutuksen työssäoppimisjaksojen ohjauksesta työssäoppimista koskevan sopimuksen nojalla, mutta jonka hankintasopimuksen sopimusosapuolena yritys tai muu yhteisö ei ole.

Hankinta ilman tarjouskilpailua on mahdollista vain hankintalaissa määritellyin perustein.

Kun koulutusta hankitaan yhteishankintana, yritys tai muu yhteisö osallistuu tarjousten arviointiin ja tarjouksen hyväksymispäätöksen tekevät ELY-keskus ja/tai TE-toimisto ja työnantaja yhdessä. Varsinaisen hankintapäätösasiakirjan allekirjoittaa kuitenkin TE-hallinnon hankintayksikkö.

Liitteenä on Menettelytavat pienhankintojen osalta -ohje.

Yhteishankintakoulutuksen kolme tuotetta

Työvoimakoulutuksen yhteishankinnan tuotteita ovat **RekryKoulutus, TäsmäKoulutus ja MuutosKoulutus**. Näiden tuotteiden lisäksi yhteishankintakoulutusta voidaan toteuttaa myös yhdistämällä em. tuotteita samaan palvelukokonaisuuteen esimerkiksi ns. vaihtovalmennuksena, jossa samanaikaisesti toteutetaan sekä RekryKoulutusta että TäsmäKoulutusta.

Koulutusohjelmien tavoitteissa lähtökohtana ovat yritysten ja yhteisöjen tarpeet sekä niiden kehittymistä ja kasvua sekä kansainvälistymistä tukevat sisällöt. Tavoitteena on tukea yrittäjyyttä, uuden yritystoiminnan syntymistä ja uusien yritysten sijoittumista Suomeen. Lisäksi tavoitteena on edistää yksilöiden henkilökohtaista osaamista, ammattitaitoa, työllistymistä ja työssä pysymistä. Koulutusten tulee olla ammatillisesti suuntautunutta. Koulutukset, joilla tuetaan maahanmuuttajien työllistymistä ja/tai työperäistä maahanmuuttoa, voivat olla myös ammatillista kielitaitoa parantavaa koulutusta.

Koulutusten minimikesto kaikissa yhteishankinnan tuotteissa on 10 päivää. Joissakin tilanteissa alle 10 päivän pituinen koulutus voi kuitenkin olla riittävä, eikä näissä tapauksissa ole syytä keinotekoisesti pidentää koulutuksen kestoa. Minimikestovaatimuksesta voidaankin perustellusta syystä poiketa edellyttäen, että koulutus täyttää yhteishankinnalle määritellyt kriteerit ja koulutukselle on työvoimapolitiittinen tarve.

RekryKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta

Kohderyhmä:

Kaikki työnantajat.

Yhteiskunnallinen tavoite:

Ehkäistä työvoimakapeikkoja ja suoranaista pulaa osaavasta työvoimasta, edistää yritysten ja julkisten työnantajien toiminnan kehittymistä sekä tarjota työnhakijoille työllistäviä koulutusväyliä.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen. Hankintasopimuksessa sovitaan työllistymisen tavoitetasosta.

Käyttötilanne:

Kun työnantaja tai usean työnantajan ryhmä tarvitsee uusia ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä heitä ole tarjolla työnhakijoina tai lähiaikoina valmistuvina opiskelijoina. Voidaan yhdistää laajempaan toiminnan kehittämisohjelmaan.

Miten edetään:

Työnantajan esityksen ja yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnittelussa voi olla mukana myös henkilöstön edustaja. Koulutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovitun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Työnantaja ja TE-toimisto valitsevat opiskelijat yhdessä ennalta sovittujen soveltuvuusvaatimusten perusteella. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. Valinnassa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työnantajan tarpeita vastaavaa ja työelämälähtöistä ammatillista koulutusta. Opinnot henkilökohtaistetaan ja opiskelijan näkökulmasta tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifi kaattien, yms. sekä ammattipätevyysien suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat yhdessä koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE- hallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 30 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Koulutuksen hinta määräytyy tarjouskilpailun perusteella.

RekryKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto:

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho.
- Koulutus on ammatillista koulutusta.
- Työnantaja sitoutuu työllistämään tai ottamaan toimeksiantosuhteeseen vähintään pääosan koulutuksen hyväksytysti suorittaneista.
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä)/opiskelija ja enimmäiskesto noin kaksi vuotta. Koulutuksen kesto vaihtelee, mutta pääsääntöisesti koulutusohjelmat ovat 3 - 9 kuukauden mittaisia. Työssäoppimista voi olla enintään kuusi kuukautta, ellei koulutusalan opetussuunnitelman perusteista tai muista yleisistä koulutuksen toteutusvaatimuksista muuta johdu. Koulutus voidaan toteuttaa jaksotettuna ja osa-aikaisesti esim. ilta- tai viikonloppukoulutuksena.

TäsmäKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta**Kohderyhmä:**

Ensisijainen kohderyhmä ovat yritykset, etenkin pienet ja keskisuuret yritykset. Myös julkinen sektori (valtio, kunnat, kuntayhtymät ja seurakunnat) voi käyttää TäsmäKoulutusta.

Yhteiskunnallinen tavoite:

TäsmäKoulutuksen yhteiskunnallinen tavoite on kytkeä yrityksissä osaamisen kehittämistarpeet laajempiin työvoiman saatavuus-, työssäpysymis- ja tuottavuustavoitteisiin. Yritysten kannalta tämä merkitsee, että osaamisen kehittäminen kytketään osaksi yrityksen normaalia liiketoimintaa.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon tai parantavat ammatillista kielitaitoaan sekä koulutuksen suorittaneet opiskelijat sijoittuvat nykyisen työnantajan palvelukseen. Tavoitteiden taustalla voi olla myös lomautusten tai irtisanomisten välttäminen, ikääntyvän henkilöstön työurien pidentäminen ja työntekijöiden monialaisen osaamisen edistäminen.

Käyttötilanne:

Yrityksessä tapahtuu sellaisia teknologisia ja toiminnallisia muutoksia, jotka edellyttävät yrittäjän ja/tai henkilöstön osaamisen parantamista. Yrityksen henkilöstön ammattitaito ei vastaa muuttuneita olosuhteita. Toimintatapa säilyttää ennaltaehkäisevästi työpaikkoja ja pidentää työuria. Voidaan käyttää myös määräaikaisten lomautusten yhteydessä. Voidaan yhdistää laajempaan toiminnan kehittämishjelmaan.

Miten edetään:

Yrityksen esityksen ja yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnittelussa voi olla mukana myös henkilöstön edustaja. Koulutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovitun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Yritys tekee TE-toimistolle esityksen, jossa yritys osoittaa TäsmäKoulutukseen henkilöt sekä perustelut valinnalle. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työnantajan tarpeita vastaavaa ja työelämälähtöistä ammatillisesti suuntautunutta koulutusta. Koulutukseen sisältyy tietopuolista opetusta sekä tarpeen mukaan ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. Koulutuksen tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifikaattien, yms. sekä ammattipätevyysien suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE-hallinto rahoittavat koulutushankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 30–50 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Työnantajan maksuosuuden suuruuteen vaikuttaa yrityskoko. Koulutuksen hinta määräytyy tarjouskilpailun perusteella.

TäsmäKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto:

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho
- Koulutus on ammatillisesti suuntautunutta koulutusta.
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä) ja enintään noin kaksi vuotta /opiskelija. Koulutus voidaan toteuttaa jaksotettuna ja osa-aikaisesti esim. ilta- tai viikonloppukoulutuksena.

MuutosKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta**Kohderyhmä:**

Kaikki työnantajat.

Yhteiskunnallinen tavoite:

Ehkäistä tai lyhentää muutosturvatyypisissä tilanteissa irtisanottujen työttömyyttä, edistää nopeaa työllistymistä entisen kaltaisiin tai uusiin tehtäviin, lisätä tai uudistaa irtisanottavien työnhakutaitoja, työmarkkinavalmiuksia ja ammatillista osaamista sekä parantaa henkilöiden valmiuksia mahdolliseen jatkokoulutukseen.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajien eri aloilla tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät uusiin työsuhteisiin.

Käyttötilanne:

Kun työnantaja joutuu vähentämään henkilöstöään tai lopettamaan toimintansa kokonaan. Voidaan käyttää myös, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi.

Miten edetään:

Muutosturvan toimintamallin edellyttämän työnantajan laatiman toimintasuunnitelman tai muita irtisanomistilannetta koskevien selvitysten sekä yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa voidaan ottaa huomioon työnantajan mahdollinen koulutusvelvoite. Suunnittelussa on mukana myös henkilöstön edustaja. Koulutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovitun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Työnantaja ja TE-toimisto valitsevat opiskelijat yhdessä ennalta sovittujen soveltuvuusvaatimusten perusteella. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. Valinnassa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työelämälähtöistä henkilökohtaistettua ammatillisesti suuntautunutta koulutusta. Koulutukseen voi sisältyä orientaatio- ja työnhakutaitojaksot. Koulutus voi koostua yhdestä tai useammasta ammatillisesta koulutusohjelmasta. Koulutuksen tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifikaattien, yms. sekä ammattipätevyksien suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat yhdessä koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE-hallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 20 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Koulutuksen hinta määräytyy tarjouskilpailun perusteella.

MuutosKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto:

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho
- Koulutus on ammatillisesti suuntautunutta koulutusta
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä) /opiskelija, jollei perutellusta syystä toteuteta lyhyempänä ja enintään noin kaksi vuotta. Pääsääntöisesti koulutusohjelmat ovat 3–9 kuukauden mittaisia. Työssäoppimista voi olla enintään kuusi kuukautta, ellei yleisistä koulutuksen toteutusvaatimuksista muuta johdu. Koulutus voidaan toteuttaa jaksotettuna ja osa-aikaisesti esim. iltai- tai viikonloppukoulutuksena.

RekryKoulutuksen ja TäsmäKoulutuksen yhdistäminen vaihtovalmennuksessa

Osa rekrytointitilanteista voidaan tarkoituksenmukaisesti järjestää kouluttamalla henkilöstöä avaintehtäviin *vaihtovalmennuksena*. Sillä tarkoitetaan koulutusmallia, jossa työpaikalta lähtee yksi tai useampi työntekijä jatko- tai täydennyskoulutukseen ja työpaikalle samoihin tai eri työtehtäviin koulutetaan työtön työnhakija. Sisäisen kierron vaikutuksesta uuden työvoiman ammattitaitovaatimukset eivät tällöin ole liian korkealla ja työttömillä on näin paremmat mahdollisuudet päästä työmarkkinoille. Työssä olevien koulutuksen tavoitteena on turvata ammattitaidon kehittyminen ja mahdollisesti laajentuminen tai uusien vaativampien tehtävien oppiminen. Tavoitteena voi olla myös tutkintojen ja/tai tutkinnon osan/osien suorittaminen, työurien pidentäminen sekä työkyvyn ja työssäjaksamisen edistäminen.

Erityisen käyttökelpoinen vaihtovalmennus on sellaisissa työyhteisöjen kehittämishankkeissa, joilla pyritään turvaamaan ikääntyvän työvoiman työssäpysymismahdollisuudet. Koulutuksella voidaan vaikuttaa työpaikkojen säilymiseen ja näin ennaltaehkäistä työttömyyttä. Ikääntyvien henkilöiden koulutuksessa yhtenä tavoitteena voi olla, että he voisivat toimia työorganisaatiossa kouluttajina ja työhönopestajina esimerkiksi uusissa rekrytointitilanteissa tai työssäoppimisjaksoilla. Vaihtovalmennuksessa työllistymistavoite voidaan asettaa koulutukseen osallistuvien työttömien osalta erikseen.

Rahoitusosuudet

Työnantajan ja TE-hallinnon maksuosuudet määräytyvät eri tavoin kussakin kolmessa palvelutuotteessa sekä vaihtovalmennuksessa.

RekryKoulutuksessa työnantaja(t) maksaa 30 % ja TE-hallinnon hankintayksikkö maksaa 70 % koulutuspalvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a).

TäsmäKoulutuksessa työnantaja(t) ja TE-hallinnon hankintayksikkö maksavat koulutuspalvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisen kokonaishinnan (ilman ALV:a) yrityskoon perusteella porrastetun mallin mukaisesti:

	Työnantajan maksuosuus	TE-hallinnon maksuosuus
Pieni yritys/työnantaja (enintään 49 työntekijää ja vuosiliikvaihto tai taseen loppusumma enintään 10 M€)	30 %	70 %
Keskisuuri yritys/työnantaja (50–249 työntekijää ja vuosiliikvaihto enintään 50 M€ tai taseen loppusumma enintään 43 M€)	40 %	60 %
Suuri yritys/työnantaja (vähintään 250 työntekijää vuosiliikvaihto yli 50 M€ tai taseen loppusumma yli 43 M€)	50 %	50 %

MuutosKoulutuksessa työnantajan maksuosuus on 20 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a).

Kun Rekrykoulutusta ja TäsmäKoulutusta toteutetaan saman hankintasopimuksen nojalla yhtä aikaa *vaihtovalmennuksena*, määritellään osapuolten maksuosuudet hankintasopimuksessa erikseen kummankin koulutustuotteen osalta edellä kerrottujen periaatteiden mukaisesti.

Yhteishankinnan käyttö lomautustilanteissa

Lomautustilanteissa yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää seuraavasti:

- *TäsmäKoulutus* soveltuu silloin, kun on kyse määräaikaisesta lomautuksesta, jonka jälkeen entinen työsuhde jatkuu. Kyse on tällöinkin työsuhteessa olevien henkilöiden ammatillisesta jatko- ja täydennyskoulutuksesta, vaikka koulutusajalta ei makseta palkkaa. Koulutuksen pituus ja lomautuksen pituus eivät ole sidoksissa toisiinsa. Koulutus voi siis olla pidempi tai lyhyempi kuin lomautusjakso.
- *Muutoskoulutus* puolestaan soveltuu lomautustilanteisiin silloin, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi ja lomautusten alkaessa tai aikana tulee selväksi, että lomautus muuttuu irtisanomiseksi kaikkien tai enemmistön osalta.

Yhteishankintaan osallistumisen edellytykset

TE-hallinnon osallistuminen yhteishankintakoulutuksen rahoitukseen on mahdollista, jos:

- Koulutuksen järjestämiseen on vahvat työ- ja elinkeinopoliittiset perusteet. Koulutus on tarpeellista, tarkoituksenmukaista ja sen ennakoitu vaikuttavuus arvioidaan hyväksi. Koulutuksen suunnittelun tulee tapahtua yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Koulutuksen järjestämiskustannuksiin ei voida osallistua, jos työnantaja samanaikaisesti palkkaa uusia työntekijöitä niihin työtehtäviin, joista henkilöstöä on irtisanottu tai lomautettu.
- Työvoima- ja/tai osaamistarvetta ei voida tyydyttää muutoin – eli on tarkistettu TE-toimiston asiakasrekisterissä olevat työnhakijat, työnvälityksen tarjoamat mahdollisuudet (esim. alueellisen liikkuvuuden keinot) ja jo käynnissä olevan työvoimakoulutuksen mahdollisuudet. Koulutuksesta neuvoteltaessa tulee ottaa huomioon myös muut koulutusvaihtoehdot
- Suunniteltu koulutus ei ole työnantajan kustannettavaksi kuuluvaa henkilöstökoulutusta. Työpaikan rakenteiden, tuotannon ja työkäytäntöjen uudistaminen ja siihen liittyvä koulutus on osa liiketoimintaa, josta aiheutuvat perehdytys- yms. kustannukset kuuluvat työnantajan itsensä maksettavaksi, ellei kyseessä ole ELY-keskuksen tai TE-toimiston kanssa suunniteltu laajempi kehittämishanke (Työsopimuslaki 55/2001 7 luku 4 §).

Työnantajan vastuulla olevaksi henkilöstökoulutukseksi katsotaan koulutus, jota yritykset järjestävät noudattaakseen velvoittavia kansallisia koulutusnormeja (Komission asetus (EU) n:o 651/2014, 31 artikla, 2 kohta; annettu 17 päivänä kesäkuuta 2014). Esimerkki tällaisesta on olemassa olevalle henkilöstölle erillisinä järjestetyt lakisääteiset pätevytymis-/sertifikaattikoulutukset, kuten esim. kulljettajadirektiivin mukainen lisäkoulutus.

Lisäksi henkilöstökoulutukseksi voidaan katsoa muu lyhytkestoinen (alle 10 päivää kestävä) tavanomaisia työtehtävissä tarvittavia perusvalmiuksia koskeva koulutus tai perehdytys. Esimerkkejä ovat mm.:

- työhyvinvointiin, työyhteisön toiminnan yleiseen kehittämiseen tms. liittyvät kehittämispäivät tai vastaavat tilaisuudet
 - työyhteisön sisäisten toimintatapojen uudistamiseen ja ohjeistukseen liittyvät tilaisuudet
 - lainsäädännön muutoksiin liittyvä työntekijöiden perehdytys
 - yleisten atk-järjestelmien ja ohjelmien peruskäyttöön liittyvät koulutukset sekä täydennyskoulutukset
 - henkilöstön perehdyttäminen ja opastaminen esimerkiksi uusien koneiden ja menetelmien käyttöön
 - alakohtaisen jatkuvasti tai toistuvasti uudistuvan tietotaidon ylläpitämiseen liittyvä koulutus, kuten esim. uusien tai uudistuneiden automallien huoltokoulutus
 - lupatyypilliset koulutukset, kuten hitsausluokan, tulityökortin, merialan luvan, hygieniapassin tms. suorittaminen ja tavanomainen kielikoulutus
- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton. Yhteishankintana ei hankita sellaista koulutusta, joka toteutetaan yksinomaan koulutuksen hankintaan osallistuvan yrityksen toimesta sen omissa tiloissa, omin välinein ja oman henkilöstön toimesta. Poikkeuksena ovat seuraavat tilanteet:
 - Avoimessa tarjouskilpailussa ei saada lainkaan tarjouksia ostajista riippumattomilta tahoilta.
 - Koulutuksen sisältöä ja toteutustapaa koskevan lisenssin tai muun vastaavan yksinoikeuden perusteella millään muulla taholla ei ole oikeutta tuottaa tarvittavaa koulutuspalvelua.
 - Koulutusta voidaan ostaa yritysten omistamilta oppilaitoksilta, jos ne avoimen tarjouskilpailun perusteella ovat kokonaistaloudellisesti edullisin palvelun tuottaja. Tämä ehto ei kuitenkaan sulje pois sellaista koulutuksen toteutusta, jossa ostajista riippumaton koulutuspalvelun tuottaja toteuttaa osan koulutuksesta hankintaan osallistuvan työnantajan tiloissa, välineillä tai henkilöstön tuella.

Työnantaja voi joissakin tilanteissa edellyttää, että työpaikalla toteutettavien koulutusjaksojen osalta maksetaan työnantajalle korvausta esim. tilojen, koneiden ja laitteiden, raaka-aineiden/työmateriaalien tai työnantajan henkilöstön työpanoksen käytöstä koulutuksen toteutukseen. Tällaiset kustannukset on mahdollista ottaa huomioon siten, että ennen tarjouspyynnön julkistamista yhdessä työn-

antajan kanssa laaditaan kirjallinen kuvaus niistä palveluista ja tarvikkeista, joiden katsotaan aiheuttavan työnantajalle sellaisia kustannuksia, jotka tulee ottaa huomioon koulutuksen toteutuksessa ja koulutustarjouksissa alihankintana. Tämä kuvaus liitetään tarjouspyyntöön, jolloin voidaan varmistaa, että kaikki tarjoajat saavat samansisältöisen informaation työnantajan alihankintapalveluna tarjoamasta palvelukokonaisuudesta ja sen kustannuksista. Kunkin tarjoajan tulee sisällyttää ko. palvelukokonaisuus tarjouksensa kokonaishintaan, jolloin kustannukset tulevat samoin perustein huomioon otetuiksi kaikkien tarjousten kokonaishinnassa.

TE-hallinto ei voi osallistua TäsmäKoulutuksen yhteishankintaan, jos siihen osallistuu yritys, jolle on asetettu sellaiseen komission aikaisempaan päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys, jossa tuki on julistettu sääntöjenvastaiseksi ja sisämarkkinoille soveltumattomaksi. Koulutuksen hankinta ei myöskään ole mahdollista vaikeuksissa olevien yritysten kanssa. (Komission asetus (EU) n:o 651/2014, 1. artikla, 4 a ja 4 c kohdat; annettu 17 päivänä kesäkuuta 2014).

5 a luku MUUTOSTURVAKOULUTUS

Muutosturvakoulutusta koskevaa 5 a lukua sovelletaan, jos työsuhteen irtisanomispäivä on 1.1.2023 tai sen jälkeen.

Irtisanomispäivänä pidetään päivää, jona irtisanominen on toimitettu työsopimuslain 9 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti. Muutosturvakoulutusta koskevan sääntelyn soveltamisen alkaminen on siis sidottu työsopimuslaissa tarkoitettuun työsopimuksen päättämislmoituksen toimituspäivään. Useimmiten näin määräytyvä irtisanomispäivä on sama kuin irtisanomisajan alkamispäivä. Tilanteissa, joissa päättämislmoitus toimitetaan ensin ja irtisanomisaika alkaa vasta myöhemmin, pidetään irtisanomispäivänä siis päivää, jona työsuhteen päättämislmoitus katsotaan toimitetuksi TSL:n 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

Työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädetään irtisanotun työntekijän työllistämistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja järjestää. Muutosturvakoulutus on tästä erillinen palvelu, jota tarjotaan vain niille 55 vuotta täyttäneille, jotka täyttävät ehdotetun 5 a luvun 2 §:n mukaiset edellytykset. Jos sekä työsopimuslaissa että tässä luvussa ehdotetut edellytykset täyttyvät, irtisanotulla henkilöllä on oikeus sekä työnantajan hankkimaan koulutukseen tai valmennukseen, että ehdotettuun muutosturvakoulutukseen.

1 § Muutosturvakoulutuksen tavoitteet

Muutosturvakoulutuksella tuetaan työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa työllistymistä uuteen työhön. Koulutuksella parannetaan irtisanottujen henkilöiden ammatillista osaamista tai valmiuksia toimia yrittäjinä. Tavoitteena on edistää irtisanotun työllistymistä siten, että hän voisi siirtyä mahdollisuuksien mukaan työstä työhön tai työstä yrittäjätoimintaan, tai että irtisanotun työttömyysaika jäisi mahdollisimman lyhyeksi. Tavoitteena on myös edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä.

2 § Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset

Oikeus muutosturvakoulutukseen koskee kaikkia ehdot täyttäviä palkansaajia työnantajan koosta riippumatta. Oikeus koskee irtisanottuja työsopimussuhteisia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltioita sekä valtion virkamiehiä. Myös osa-aikatyöstä irtisanotuilla ehdot täyttävillä työntekijöillä on oikeus muutosturvakoulutukseen. Irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen ei edellytä työttömyyden alkamista välittömästi tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotun työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta koulutus on toteutettava säädetyin määräajan kuluessa.

Muutosturvakoulutuksen edellytykset täyttävällä henkilöllä on subjektiivinen oikeus muutosturvakoulutukseen. Oikeus koulutukseen voi kuitenkin lakata 5 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla.

Muutosturvan edellytykset täyttävällä henkilöllä ei missään tilanteessa ole velvollisuutta osallistua muutosturvakoulutukseen eikä muutosturvakoulutuksesta kieltäytymisellä ole hänelle mitään seurauksia.

Koska julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tulee tarjota asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, muutosturvakoulutus ei ole edellytykset täyttävälle henkilölle välttämättä ensisijainen palvelu. Muutosturvakoulutukseen osallistuminen ei siten sulje pois muita työnhakijalle tarjolla olevia julkisia työvoimapalveluita.

Irtisanominen tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella

Pykälän 1 momentin 1 kohdan nojalla muutosturvakoulutukseen oikeutettuja ovat työntekijät, jotka työnantaja on irtisanonut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetyllä irtisanomisperusteella. Oikeus koskee myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä, mikäli työsuhde on irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Työnantaja saa irtisanoa työntekijän edellä mainitulla perusteella, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Muutosturvakoulutukseen ovat oikeutettuja myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijat, joiden irtisanomisesta tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella säädetään kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:ssä, ja valtion virkamiehet, joiden virkasuhteen päättämisestä vastaavissa tilanteissa säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:ssä. Työntekijällä tarkoitetaan jäljempänä sekä työ- että virkasuhteessa työtä tekeviä henkilöitä.

Irtisanotulla henkilöllä ei ole oikeutta muutosturvakoulutukseen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä määräajan päättymisen perusteella. Tilanteissa, joissa palvelussuhde on päättynyt työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen johdosta (ns. kultainen kädenpuristus), työntekijä on itse irtisanoutunut tai palvelussuhde on päättynyt työnantajan konkurssin, yrityssaneerauksen tai kuoleman perusteella tai muutoin toteutettavan päätösopimuksen perusteella, työntekijä ei ole oikeutettu muutosturvakoulutukseen.

TE-toimisto lähtee edellytyksen täyttämistä tarkastellessaan siitä, mikä on työsopimuksen päättymiselle ilmoitettu syy. Jos irtisanottu henkilö ilmoittaisi tai TE-toimisto, ELY-keskus tai KEHA-keskus muutoin saisi tietää, että irtisanotun palvelussuhteen päättymissy on muuttunut muutosturva-oikeutta koskevan päätöksen antamisen jälkeen, mutta ennen muutosturvakoulutuksen alkamista, eikä palvelussuhde siten päättynytkään tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, koulutuksen järjestäminen keskeytettäisiin.

Viimeistään irtisanomispäivänä täyttää 55 vuotta

Ollakseen oikeutettu muutosturvakoulutukseen työntekijän on tullut täyttää 55 vuotta viimeistään sinä päivänä, jona irtisanominen on suoritettu. Irtisanomispäivänä pidetään päivää, jona irtisanominen on toimitettu työsopimuslain 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

Useimmiten näin määräytyvä irtisanomispäivä on sama kuin irtisanomisajan alkamispäivä. Tilanteissa, joissa päättämislmoitus toimitetaan ensin ja irtisanomisaika alkaa vasta myöhemmin, pidetään irtisanomispäivänä siis päivää, jona työsuhteen päättämislmoitus katsotaan toimitetuksi TSL:n 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

Samana työnantajan palveluksessa

Koulutuksen järjestämisen edellytyksenä on, että irtisanottu henkilö on palvelussuhteen päättyneeseen mennessä ollut palvelussuhteessa työnantajaan, joka on irtisanonut henkilön, yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin vähintään viiden vuoden ajan. Tieto työnhakijan työhistorian pituudesta perustuu irtisanotun henkilön omaan ilmoitukseen, eikä TE-toimisto pyydä asiasta kirjallista selvitystä.

Viiden vuoden yhdenjaksoisen tai edellisten viiden vuoden aikana yhteensä enintään 30 päivää keskeytyksiä sisältävän työhistorian tulee täytyä viimeistään irtisanomispäivänä. Edellä on tarkennettu, mitä irtisanomispäivällä tarkoitetaan.

Työhistoria saman työnantajan palveluksessa voi muodostua myös toisiaan yhdenjaksoisesti seuraavista määräaikaista palvelussuhteista, mutta viimeisimmän palvelussuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva tai, jos kyseessä on määräaikainen palvelussuhde, irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Lyhyiden, yhteensä enintään 30 päivän keskeytysten salliminen työhistoriassa on perustelua, sillä peräkkäisten työsopimusten välissä voi olla esimerkiksi viikonlopun tai juhlapyhien pituisia keskeytyksiä, vaikka työ on käytännössä jatkunut keskeytyksettä. Keskeytyspäiville on kuitenkin säädetty tarkka yläraja säännöksen soveltamisen helpottamiseksi ja tulkinnan yksinkertaistamiseksi. Keskeytykseksi katsotaan ainoastaan ne ajanjaksot, jolloin palvelussuhde ei ole ollut voimassa. Työnteon ja palkanmaksun katkokset, joiden aikana palvelussuhde on voimassa, eivät vaikuta.

Työntekijä on voinut palvelussuhteensa aikana siirtyä työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 25 §:ssä tai valtion virkamieslain 5 e §:ssä tarkoitetulla liikkeen luovutuksella työnantajalta toiselle. Liikkeen luovutustilanteissa palvelussuhteen kestoa laskeuttaessa otetaan huomioon liikkeen luovuttajan palveluksessa kertynyt yhtäjaksoinen palvelussuhde samalla tavalla kuin liikkeen luovutuksensaajan palveluksessa kertynyt yhtäjaksoinen palvelussuhde samalla tavalla kuin liikkeen luovutuksensaajan palveluksessa kertynyt palvelussuhde-aika. Saman työnantajan käsitettä arvioidaan muodollisen työnantajakäsitteen kautta. Käytännössä saman työnantajan määrittelyssä merkitystä on työnantajan yritys- ja yhteisötunnuksella eli Y-tunnuksella. Kuntasektorilla työskentelevän työnantajana toimii kunta siinäkin tapauksessa, että työntekijä on työskennellyt eri hallintokuntien tehtävissä. Työskentelyä saman konsernin eri yhtiöissä ei sitä vastoin oteta huomioon työhistoriavaatimuksen täyttymistä arvioitaessa, koska tällöin kysymys ei ole saman työnantajan palveluksessa olosta.

Työnhakijaksi rekisteröityminen ja työnhaun voimassa pitäminen

Irtisanotun henkilön on rekisteröidyttävä työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä. Edellä on tarkennettu, mitä irtisanomispäivällä tarkoitetaan.

Irtisanotun henkilön rekisteröidyttä työnhakijaksi hänelle voidaan tarvittaessa tehdä osaamis- ja työkykykartoitus heti palveluprosessin alkaessa. Mikäli henkilö ei ilmoittaudu 60 päivän määräajassa, hän menettää oikeutensa muutosturvakoulutukseen, ellei ilmoittautumisen viivästykselle ole pykälän 2 momentissa tarkoitettua painavaa syytä.

Irtisanottu henkilö ei menetä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen, vaikkei ole rekisteröitynyt työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä, jos TE-toimisto arvioi, että rekisteröimättömyydelle on painava syy. Painavana syynä pidetään esimerkiksi tilannetta, jossa irtisanotun henkilön terveydellinen tila on niin vaikea, että hän ei ole kyennyt rekisteröitymään määräajassa. Käytännössä kyse on tilanteista, joissa henkilö on esimerkiksi sairaalahoidossa ja fyysisesti tai psyykkisesti toimintakyvytön. Sen sijaan huolimattomuutta tai rekisteröitymisvaatimuksen unohtamista ei pidetä painavana syynä. Lisäksi painavana syynä pidetään tilannetta, jossa työnantaja ei ole täyttänyt työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n mukaista velvoitettaan kertoa irtisanotulle henkilölle tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen. Arvioidessaan tämän painavan syyn toteutumista TE-toimisto luottaa työnhakijan ilmoitukseen asiasta, ellei TE-toimistolle esitetä muuta luotettavaa selvitystä siitä, että työnantaja on tiedottamisvelvollisuutensa täyttänyt.

Irtisanotun henkilön työnhaun tulee olla voimassa työnhakijaksi rekisteröitymisestä lähtien palvelussuhteen päättymiseen asti tai, jos muutosturvakoulutus on päättynyt irtisanomisaikana, muutosturvakoulutuksen päättymiseen saakka. Irtisanotulla henkilöllä ei siis ole velvollisuutta olla työnhakijana muutosturvakoulutuksen päättymisen jälkeen, jos koulutus on toteutettu jo irtisanomisaikana ja päättynyt ennen palvelussuhteen päättymistä. Kun irtisanottu henkilö rekisteröityy työnhakijaksi, TE-toimiston tulee omatoimisesti merkitä työnhaun voimassaolopäiväksi palvelussuhteen päättymispäivä.

3 § Koulutusta koskevat edellytykset

Muutosturvakoulutuksen tulee olla sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistää henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Hankittavan koulutuksen tulee ensisijaisesti vastata irtisanotun henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia tavoitteita ja toiveita, kunhan se täyttää 3 §:ssä edellytetyt vaatimukset.

Koulutusta järjestettäessä tulee huomioida myös alueellinen työmarkkinatilanne, jotta valittu koulutus tosiasiallisesti voi edistää myös alueellinen työmarkkinatilanne, jotta valittu koulutus tosiasiallisesti voi edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. TE-toimiston tehtävänä on arvioida, onko irtisanotun henkilön ehdottama koulutus sisällöltään ja luonteeltaan sellaista, että se lisääisi henkilön ammatillisia valmiuksia tai parantaisi edellytyksiä toimia yrittäjänä sekä edistäisi irtisanotun nopeaa uudelleen työllistymistä. Sen arvioiminen, olisiko koulutus ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa kuuluu kaikissa tapauksissa TE-toimistolle, myös siinä tilanteessa, että irtisanotun henkilön ja TE-toimiston näkemykset asiasta eroavat.

Jos irtisanotulla ei ole selkeää kuvaa omasta koulutustarpeestaan, hänelle voidaan viipymättä alkuhaastattelun jälkeen tarjota mahdollisuus osaamis- ja työkykykartoitukseen ja muihin TE-palveluihin, joilla tuetaan soveltuvan koulutusvaihtoehdon valintaa. TE-toimisto tukee irtisanottua henkilöä muutosturvakoulutuksen valinnassa ja rakentaa irtisanotun henkilön kanssa palveluvalikoimasta mielekkään kokonaisuuden. TE-toimisto ehdottaa työnhakijalle mahdollisia koulutuksia. Ohjauksen apuna voidaan käyttää irtisanotulle tehdyn osaamis- ja työkykykartoituksen tuloksia sekä tietoja alueellisesta työmarkkinatilanteesta. Jos alueella on tarve tietyn tyyppiselle työvoimalle, TE-toimiston tulee esitellä työnhakijalle sopivia kyseisen alan koulutusmahdollisuuksia. Muutosturvakoulutuksen vaikuttavuuden varmistamiseksi työvoima- ja opetusviranomaisten sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö on tärkeää koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä.

Koulutus voi olla ammatillisesti suuntautunutta toisen tai korkea-asteen jatko- ja täydennyskoulutusta, joka ei johda tutkintoon tai sellaiseen osaan. Lisäksi koulutus voi olla muuta lyhytkestoista täydennyskoulutusta tai esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen tai ammattialalle valmentavaa henkilön tarpeita vastaavaa ja hänen valmiuksiensa perusteella soveltuvaa koulutusta, jonka arvioidaan edistävän henkilön uudelleen työllistymistä. Tällaista voi olla esimerkiksi työelämässä nykyisin tarvittavia taitoja kuten digitaitoja tai projektiosaamista kehittävä koulutus.

Koulutus voi olla myös yrittäjyyteen tähtäävää koulutusta tai valmennusta henkilöille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys. Koulutus voi tähdätä myös irtisanotun henkilön jo olemassa olevan yritystoiminnan kehittämiseen. Koulutus ei kuitenkaan voi olla selkeästi harrastustoimintaan tai muuhun vapaa-ajan toimintaan liittyvää, kuten eri taiteenalojen alkeiden opetusta tai liikuntakursseja.

Koulutuspalveluja voidaan hankkia oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja yksityisiltä osaamisen kehittämisen palvelujen tuottajilta. Muutosturvakoulutusta ei ole sidottu maantieteellisesti esimerkiksi irtisanotun henkilön tai irtisanovan työnantajan kotikuntaan, vaan se voidaan toteuttaa irtisanotun henkilön toiveiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan missä tahansa.

Sopiminen työllistymissuunnitelmassa

Muutosturvakoulutuksesta on sovittava työllistymissuunnitelmassa. Koulutuksesta on sovittava suunnitelmassa ennen opintojen aloittamista riittävällä tasolla hankinnan tekemiseksi.

Muutosturvakoulutus voi koostua myös useasta koulutusjaksosta, jotka voivat olla myös eri koulutusorganisaatioiden tai palveluntuottajien tarjoamia. Useammasta eri koulutusjaksosta koostuvan opintokokonaisuuden tulee olla mielekäs kokonaisuus niin, että eri koulutukset tukevat toisiaan ja kokonaisuus toteuttaa laissa sille asetettuja tavoitteita.

Jos muutosturvakoulutus koostuu useammasta kuin yhdestä koulutusjaksosta, hankittavasta opintokokonaisuudesta on hankintalainsäädännöstä johtuvista syistä ja siitä syystä, että TE-toimisto pys-

tyisi arvioimaan opintokokonaisuuden vaikutuksen ammatillisten tai yrittäjänä toimimisen valmiuksien kehittämiseksi, sovittava kerralla ennen ensimmäisen jakson alkamista. Näin ollen ei ole mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että ensimmäisen koulutusjakson päättyessä tai sen aikana opintokokonaisuuteen lisätään uusi opintojakso. Soveltuvan koulutuksen valinnasta sovitaan työllistymissuunnitelmassa, jonka sekä TE-toimisto että irtisanottu allekirjoittavat.

Alkuhaastattelussa laadittua työllistymissuunnitelmaa on tarkistettava työnhakukeskusteluissa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa, jos irtisanottu henkilö ei aivan palveluprosessin alussa osaa ottaa kantaa muutosturvakoulutukseen. Irtisanottu henkilö ei välttämättä heti osaa tehdä lopullista ratkaisua koulutuksen valitsemisesta, vaan tarvitsee harkinta-aikaa vaihtoehtojen punnitsemiseksi esimerkiksi alan vaihtamisen vuoksi tai elämäntilanteensa johdosta, tai koska heti ei ole tiedossa, että irtisanotun haluamaa koulutusta olisi myöhemmin tarjolla. Työllistymissuunnitelmaa voidaan muutosturvakoulutuksen osalta päivittää tarvittaessa vielä myöhemmin. On esimerkiksi mahdollista, että irtisanottu henkilö haluaa muutosturvakoulutuksen sijasta osallistua työvoimakoulutukseen eikä koe tarpeellisena sen lisäksi osallistua muutosturvakoulutukseen. Tällöin työllistymissuunnitelmaan voidaan kirjata osallistuminen ainoastaan työvoimakoulutukseen. Jos työnhakija ei kuitenkaan pääse valitsemaansa työvoimakoulutukseen hänestä riippumattomista syistä tai hän myöhemmin päättää kuitenkin haluta myös muutosturvakoulutukseen ja muutosturvakoulutuksen järjestämisen edellytykset yhä täyttyvät, työllistymissuunnitelmaa tulee päivittää niin, että siinä sovitaan muutosturvakoulutuksen järjestämisestä.

Irtisanottu henkilö ei voi tehokkaasti luopua oikeudestaan muutosturvakoulutukseen, vaan oikeus säilyy niin kauan kuin koulutuksen järjestämisen edellytykset täyttyvät. Käytännössä takarajana työllistymissuunnitelman tarkastamiselle on se, olisiko työ- ja elinkeinoviranomaisen mahdollista hankkia koulutus siten, että irtisanottu henkilö voisi aloittaa koulutuksen viimeistään 4 §:ssä säädettyssä määräajassa — joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos hankintamenettelyä ei ehdittäisi enää toteuttaa, muutosturvakoulutuksesta työllistymissuunnitelmassa sovittua ei enää voisi muuttaa.

Koulutuksen enimmäiskesto

Koulutuksen enimmäiskesto on kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutus voi koostua yhdestä tai useammasta yhdessä tai useammassa jaksossa pidettävästä koulutuksesta tai valmennuksesta, joiden yhteenlaskettu kesto on enintään kuusi kuukautta tai jotka ovat suoritettavissa kuuden kuukauden pituisen ajanjakson sisällä. TE-toimiston on selkeästi kerrottava irtisanotulle, että muutosturvakoulutuksena järjestettävien opintojen tai eri opintokokonaisuuksista muodostuvan koulutuskokonaisuuden enimmäiskestosta säädettyä aikaa ei ole mahdollista ylittää.

Muutosturvakoulutuksen on esimerkiksi mahdollista koostua kahdesta neljä kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, jos ne on mahdollista suorittaa ainakin osin samanaikaisesti niin, että muutosturvakoulutus tapahtuu kuuden kuukauden ajanjaksolla. Samoin muutosturvakoulutus voi koostua useasta yhteensä enintään kuusi kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, kunhan irtisanottu henkilö voi aloittaa opintokokonaisuuden viimeisen osuuden joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Vuodenvaihteessa irtisanotun henkilön muutosturvakoulutus voisi siis esimerkiksi koostua tammikuussa alkavasta kolmen kuukauden kurssista, toukokuussa alkavasta kahden viikon kurssista sekä heinäkuussa alkavasta kahden kuukauden kurssista, mikäli koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy.

Koulutuksen arvo

Muutosturvakoulutuksen arvo voi olla enintään yhtä suuri kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Hankittavan koulutuksen arvo voi kuitenkin alittaa kahden kuukauden palkkasumman arvon, jos koulutus vastaa irtisanotun henkilön omaa näkemystä ja tarvetta. Palkan perusteeksi otetaan vain irtisanovan työnantajan maksamat palkat. Jos henkilöllä on muun työnantajan maksamia palkkatuloja, ei niitä oteta huomioon muutosturvakoulutuksen perusteena olevan palkan suuruutta määriteltäessä.

Kahden kuukauden palkkaa määritettäessä käytetään samoja laskentaperusteita kuin muutosturvarahan laskennassa, josta säädetään työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä. Palkkasumman perusteena otetaan huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutuksenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana. Koulutuksen hintaa määrittävän palkan suuruus lasketaan jakamalla 12 kalenterikuukauden palkkasumma kuudella, josta saadaan keskimääräinen laskennallinen kahden kuukauden ansio. Vakuutuksenalaisella palkalla tarkoitetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:ssä tarkoitettuja tuloeria.

Palkkasummassa huomioidaan vain työttömyysvakuutusmaksun alaiset tulot. Henkilön, jolla ei ole määrittelyjaksolla lainkaan työttömyysvakuutusmaksun alaista tuloa, muutosturvarahan — ja siten myös muutosturvakoulutuksen — arvoksi tulee nolla euroa. Määrittelyjaksolle sijoittuvat kuukaudet, joina työ on ollut vakuutuksenalaista, huomioidaan. Työttömyysvakuutusmaksun alaista tuloa ei ole esimerkiksi, jos työttömyysvakuutusmaksun maksuvelvollisuutta ei ikäedellytyksen (65 vuotta täyttänyt henkilö) vuoksi ole. Jos koulutuksen arvoksi tulisi nolla euroa, koulutusta ei hankita.

Joissakin erityistilanteissa, kuten liikkeenluovutuksen jälkeen, voi syntyä tilanne, jossa irtisanotun henkilön työsuhte *irtisanovaan työnantajaan* on jatkunut vähemmän kuin 12 kuukautta, mutta hänen voidaan silti katsoa olleen *saman työnantajan* palveluksessa vähintään viisi vuotta. Tilanteessa, jossa oikeus muutosturvakoulutukseen täyttyy, mutta työsuhte irtisanovaan työnantajaan ei ole kestänyt 12 kuukautta, koulutuksen arvon määrittelyssä huomioidaan vain *irtisanovan työnantajan* maksama vakuutuksenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä. Tämä palkkasumma jaetaan niiden kuukausien määrällä, joilta ko. työnantaja on maksanut palkkaa, ja kerrotaan kahdella.

Käytännössä muutosturvakoulutuksen enimmäishinta on irtisanotun muutosturvaraha kerrottuna kahdella. Koulutuksen hintaan sisältyy koulutuksesta maksettava arvonlisävero. Hankittavan koulutuksen arvon tulee sisältää kaikki koulutuksen oppimateriaalit ja maksut niin, että muutosturvakoulutus on irtisanotulle henkilölle samalla tavalla maksutonta kuin työvoimakoulutus ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 105 §:n 3 momentin perusteella on.

Kahden kuukauden palkan määrä on koulutuksen hinnan ehdoton yläraja. Jos koulutuksen hinta ylittää kahden kuukauden palkan määrän, koulutusta ei voi järjestää muutosturvakoulutuksena. Muutosturvakoulutuksen osalta sellainen järjestely, jossa koulutuksen hinta ylittäisi irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkan määrän ja irtisanonut työnantaja tai irtisanonut henkilö itse maksaisi palkan määrästä ylimenevän osuuden, ei ole mahdollinen. Sen sijaan irtisanotun henkilön työllistymistä parhaiten edistävä tai irtisanotun henkilön itsensä muutoin valitsema koulutus voi olla edullisempi kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa.

4 § Koulutuksen järjestäminen

Työ- ja elinkeinoviranomaisen on järjestettävä koulutus siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen viimeistään kolmen kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Irtisanomisaikana koulutus voidaan toteuttaa, jos irtisanotulla henkilöllä ei ole irtisanomisaikana työvelvollisuutta, tai jos irtisanottu on halukas kouluttautumaan työn ohessa.

Perustellusta syystä muutosturvakoulutus saadaan osittain tai kokonaan järjestää myöhemminkin. Muutosturvakoulutus on kuitenkin järjestettävä siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen tai opintokokonaisuuden viimeisen jakson 12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Perustelluista syistä siirtää koulutuksen aloitusta säädetään pykälän 2 momentissa.

5 § Koulutusoikeuden lakkaaminen

Koulutusta ei järjestetä tai hankintaprosessi keskeytetään, jos irtisanottu henkilö omatoimisesti päättää työhaun voimassaolon irtisanomisaikana ennen koulutuksen alkamista. Työ- ja elinkeinoviranomainen voi kuitenkin aloittaa koulutuksen järjestämisen tai jatkaa hankintaprosessia, jos irtisanottu rekisteröity uudelleen työnhakijaksi irtisanomisaikana.

Muutosturvakoulutusta ei hankita tai sen hankinta keskeytetään myös tilanteissa, joissa työnantaja peruu tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin perustuneen irtisanomisen ja työntekijä jatkaa työntekoa saman työnantajan palveluksessa. Tällaisissa tilanteissa työntekijän oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, koska palvelussuhde ei päätykään eikä työntekijä siten täytä muutosturvakoulutuksen järjestämiselle säädettyjä edellytyksiä.

Muutosturvakoulutuksen järjestäminen tai hankinta keskeytetään myös tilanteessa, jossa irtisanottu henkilö omalla toiminnallaan aiheuttaa sen, että työnantaja työntekijästä johtuvasta syystä päättää työntekijän työsuhteen irtisanomisaikana. Näissä tilanteissa työntekijän työsuhde ei tosiasiallisesti pääty tuotannollisista tai taloudellisista syistä, joten edellytykset muutosturvakoulutukselle eivät tällaisessa tilanteessa enää täyty. Samoin henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, mikäli työntekijä ja työnantaja tekevät irtisanomisaikana sopimuksen työsuhteen päättämisestä (ns. kultainen kädenpuristus). Tällöin työntekijän työsuhde ei tosiasiallisesti pääty tuotannollisista tai taloudellisista syistä eivätkä edellytykset muutosturvakoulutuksen järjestämiselle enää täyty. Työntekijän tulee ilmoittaa tekemästään työsuhteen päättämissopimuksesta TE-toimistolle.

Oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, jos irtisanottu henkilö ei aloita hänelle hankittua muutosturvakoulutusta tai keskeyttää sen. Koulutuksen aloittamatta jättämisestä tai keskeyttämisestä ei aiheudu irtisanotulle seuraamuksia, mutta uutta koulutusta ei tämän jälkeen järjestetä. Oikeus koulutukseen ei kuitenkaan lakkaa, jos irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Perustelluista syistä koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen säädetään pykälän 3 momentissa.

Koulutus on kuitenkin aloitettava tai sitä on jatkettava 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Koulutuksen siirtymisestä ei saa aiheutua lisäkustannuksia TE-toimistolle tai ELY-keskukselle. Lisäkustannuksilla tarkoitetaan koulutuksen hintaa. Lisäkustannukseksi ei katsota hallinnollisen lisätyön työ- ja elinkeinoviranomaiselle aiheuttamia kustannuksia.

Työvoimaviranomaisella ei ole velvollisuutta muutosturvakoulutuksen järjestämiseen, mikäli irtisanotun haluamaa hänelle soveltuvaa koulutusta ei ole tarjolla eikä irtisanottu halua osallistua muuhun työvoimaviranomaisen ehdottamaan koulutukseen, joka alkaisi 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Tällöin myös irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa.

Esimerkiksi, jos irtisanotun valitsemaa koulutusta ei ole lainkaan saatavilla tai sitä ei ole mahdollista hankkia säädetyssä määrääjässä tai irtisanottu ei täytä koulutukseen valituksi tulemisen edellytyksiä, työ- ja elinkeinoviranomaisen velvollisuus järjestää koulutusta raukeaa. Velvollisuus järjestää koulutusta raukeaa myös, jos irtisanottu ei hyväksy kilpailutuksen kautta valittua palveluntuottajaa eikä muutakaan vastaavaa koulutusta. Koska muutosturvakoulutukseen osallistuminen on irtisanotulle vapaaehtoista, häntä ei voida velvoittaa hyväksymään työ- ja elinkeinoviranomaisen ehdottamaa koulutusta.

Jos irtisanottu henkilö omalla menettelyllään aiheuttaa sen, että koulutus keskeytyy tai keskeytetään, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Tällaista menettelyä voi olla esimerkiksi koulutuksen ehtojen tai sääntöjen olennainen rikkominen, koulutukseen liittyvien tehtävien laiminlyönti, perusteettomat poissaolot koulutuksesta tai irtisanotun epäasiallinen tai uhkaava käytös, minkä vuoksi palveluntuottaja keskeyttää koulutuksen.

Työ- ja elinkeinoviranomaisella ei ole velvollisuutta järjestää uutta muutosturvakoulutusta omalla menettelyllään koulutuksen keskeytymisen tai keskeyttämisen aiheuttaneelle. TE-toimisto antaa päätöksen muutosturvakoulutusoikeuden lakkaamisesta pykälän 5 momentin perusteella. Jos irtisanottu henkilö katsoo, että asiaa koskeva päätös on virheellinen, siihen voi vaatia oikaisua 14 luvun

1 §:n 1 momentin mukaisesti. TE-hallinnon oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta 14 luvun 2 a §:n mukaisesti sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta ja edelleen vakuutusoikeudelta.

6 Luku TYÖTTÖMYYSETUUDELLA TUETTU TYÖNHAKIJAN OMAEHTOINEN OPISKELU

1 § Opiskelun tukemisen tarkoitus

Työttömyysetuudella tuetun työnhakijan omaehtoisen opiskelun tavoitteena on parantaa aikuisten ammattitaitoa ja mahdollisuutta saada työtä tai säilyttää työpaikka sekä turvata ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta. Painopiste on lyhytkestoisissa ja nopeaa työmarkkinoille sijoittumista edistävissä opinnoissa.

2 § Yleiset edellytykset ja etuudet

Opiskelun tukemisen ehdottomat edellytykset

Työnhakijan voi olla oikeus työttömyysetuuteen omaehtoisen opiskelun ajalta, jos

- hän on työnhakijana TE-toimistossa,
- hän on täyttänyt 25 vuotta opiskelun tukemisen alkaessa,
- hänellä on TE-toimiston toteama koulutustarve,
- TE-toimisto arvioi, että omaehtoisen opiskelun tukeminen on työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaisin keino parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka,
- opiskelun katsotaan olennaisesti parantavan työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille,
- opiskelun tukemisesta työttömyysetuudella on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa lähtökohtaisesti ennen opintojen aloittamista ja
- TTL:ssa säädetyt edellytykset työttömyysetuuden maksamiselle täyttyvät.

Työnhakijalla ei ole subjektiivista oikeutta opiskella työttömyysetuudella tuettuna. Jotta työnhakijan opiskelua voidaan tukea, kaikkien edellä mainittujen edellytysten on täyttyvä. Työnhakijan on haettava opintoihin samoin ehdoin kuin muidenkin omaehtoiisiin opintoihin hakevien. Opiskelijaksi ottamisesta päättää aina oppilaitos tai koulutuspalvelun tuottaja.

Opintojen alkamisajankohtaa tulkitaan kuten muutoinkin työttömyysturvajärjestelmässä. Omaehtoisen opiskelun tukemista koskevia ratkaisuja tekevien virkamiesten tulee tarvittaessa tiedustella esimerkiksi opintojen alkamisajankohtaa koskevia tulkintoja oman TE-toimiston työttömyysturvayksiköstä. Tarkoituksena on, että opintojen alkamisajankohtaa tulkittaisiin yhdenmukaisesti sekä ratkaistaessa, mistä alkaen työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen TTL 2 luvun perusteella, että mistä alkaen työnhakijan opiskelua voitaisiin tukea työttömyysetuudella.

Arvioitaessa opiskelun tukemisen työvoimapolitiittista tarkoituksenmukaisuutta tulee ottaa huomioon, onko työnhakijan työllistymiseksi tarvittava osaaminen hankittavissa tarkoituksenmukaisemmin esimerkiksi työvoimakoulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena.

Opiskelun tukemisen harkinnanvaraiset edellytykset

Harkinnassa voidaan ottaa huomioon, onko työnhakija tarvittaessa valmis opintojen jälkeen muuttamaan toiselle paikkakunnalle työllistyäkseen koulutusta vastaaviin tehtäviin, jos asuinpaikkakunnalla ei ole koulutusta vastaavaa työtä tarjolla. Lisäksi TE-toimiston harkinnan mukaan voidaan ottaa huomioon ainakin seuraavia näkökohtia:

- onko työnhakijalla työmarkkinoilla edelleen kelpoinen ja pätevä ammatillinen tutkinto ja onko hänellä perusteltu tarve koulutukseen tai ammatin vaihtoon esimerkiksi sen vuoksi, ettei hänen aikaisemmalla koulutuksellaan tai tutkinnollaan ole käytännössä mahdollisuutta työllistyä
- onko työnhakija soveltuva koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään
- jos työnhakija on itse irtisanoutunut työstä, niin onko hän irtisanoutunut vain voidakseen opiskella päätoimisesti työttömyysetuudella vai onko irtisanoutumiseen muu syy. Jos irtisanoutuminen johtuu esimerkiksi terveydellisistä syistä tai siitä, että työnhakija siirtyy työvoimapaikasta toiseen (esimerkiksi määräaikaisesta palkkatuetusta työstä opiskelemaan), oma irtisanoutuminen ei ole esteenä opiskelun tukemiselle
- onko työnhakijalla profiloitutyökalun mukaan vähintään kohonnut pitkäaikaistyöttömyyden riski

Jos koulutustarpeen taustalla ovat terveydelliset syyt, tulee selvittää, minkä tahon vastuulla ammatillinen kuntoutus on. Työnhakijalla voi olla mahdollisuus saada rahoitusta opintoihin ja koulutusajasta etuutta KELA:n ammatillisen kuntoutuksen tai tapaturma- tai liikennevakuutuksen kautta.

Sairauspäivärahaa enimmäisajan saaneen työnhakijan, jolla on voimassa oleva työsuhde, omaehtoista opiskelua voidaan tukea, jos työnhakija täyttää kaikki tukemisen edellytykset. Voimassa oleva kokoaikainen työsuhde ei siis tässä tilanteessa ole esteenä opiskelun tukemiselle. Harkittaessa tukemista tulee kuitenkin tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa ottaa tapauskohtaisesti huomioon, että työttömyysetuuden maksaminen on tarkoitettu näiden henkilöiden toimeentulon turvaamisen tilapäiseksi ratkaisuksi odotettaessa eläkepäätöstä. Työnhakija tulee ohjata tarkistamaan oikeutensa työttömyysetuuteen myös työttömyysetuuden maksajalta, jos työvoimapolitiittiset edellytykset opiskelun tukemiselle täyttyvät.

Jos omaehtoiisiin opintoihin hakeutuvalla työnhakijalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, omaehtoista opiskelua tuetaan ensisijaisesti kotoutumislain mukaisesti.

3 § Opintoja koskevat edellytykset

Työttömyysetuudella tuettavan omaehtoisen opiskelun tulee aina olla päätoimista. Päätoimisuus arvioidaan TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella. Päätoimisina pidetään muun muassa opintoja, joiden tavoitteena on alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen sekä nuorille tarkoitettuja lukio-opintoja.

Se, että työnhakija voi osoittaa lähtökohtaisesti päätoimisina pidettävät opinnot TTL 2 luvun 10 a §:n perusteella sivutoimiseksi riittävällä opiskeluaikaisella työssäololla tai yritystoiminnan harjoittamisella, ei ole este opintojen tukemiselle työttömyysetuudella.

Työttömyysetuudella tuettavaa opiskelua koskevia säännöksiä sovelletaan opintoihin, joista säädetään JTYPL 6 luvun 3 §:n 1 momentissa viitatuissa laeissa. Mainitun momentin 2 kohdan mukaan säännöksiä sovelletaan lisäksi myös opintoihin, jotka ovat muuta Suomessa järjestettyä tai Suomessa toimivan koulutuspalvelujen tuottajan ulkomailla järjestämää ammatillisesti suuntautunutta koulutusta.

Edellä viimeksi mainitussa tilanteessa kyse voi olla esimerkiksi opinnoista, jotka ulkomaisen oppilaitoksen Suomessa toimiva osa järjestää Suomessa tai ulkomailla. Laissa säädetty edellytys ei sen sijaan täyty, jos kyse on oppilaitoksen ulkomailla toimivan osan ulkomailla järjestämistä opinnoista, vaikka oppilaitoksella olisi toimintaa myös Suomessa.

Opiskelun tukemiseen työttömyysetuudella liittyy koulutuspalvelujen tuottajalle asetettuja velvollisuuksia, joista säädetään JTYPL 6 luvun 9 §:ssä. Koska kansallisessa lainsäädännössä ei voida säätää ulkomaista tai pelkästään ulkomailla toimivaa oppilaitosta koskevista velvollisuuksista, opiskelun tukeminen on rajattu sellaisiin opintoihin ja koulutuspalvelujen tuottajiin, joihin sovelletaan Suomen lainsäädäntöä.

Lisensiaatin tai tohtorin tutkintoon johtavaa opiskelua ei voida tukea työttömyysetuudella. Avoimen korkeakouluopiskelun kohdalla tulee ottaa huomioon, ettei se yleensä ole päätoimista opiskelua TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella, eikä opiskelua silloin voida tukea työttömyysetuudella.

Työnhakija voi TTL 2 luvun 10 a §:n perusteella tietyin edellytyksin opiskella työttömyysetuutta menettämättä opintoja, joiden muodostama kokonaisuus kestää yhdenjaksoisesti tai jaksotettuna enintään kuusi kuukautta. Opintojen kestolla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko sen opintokokonaisuuden kestoa, joka työnhakijalla on tarkoitus opiskella, tai opintojen jäljellä olevaa kestoa. Kestoa koskevasta rajoituksesta johtuen väylä- ja polkuopintojen aloittaminen työttömyysetuutta menettämättä ei TTL 2 luvun 10 a §:n perusteella yleensä ole mahdollista.

Työttömyysetuuden ei ole tarkoitus muodostua opintotukea tai muita opintojen aikaisia tukimuotoja korvaavaksi järjestelmäksi. Tämän vuoksi työnhakijan aiemmin harjoittamia opintoja voidaan tukea työttömyysetuudella vain, jos opintosuoritusrekisteriotteen tai koulutuspalvelun tuottajan antaman muun selvityksen perusteella todetusta opintojen keskeytymisestä on vähintään yksi vuosi. Rajoitus ei kuitenkaan koske työsuhteen (ml. oppisopimus) tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana aloitettuja opintoja tai jos samoja opintoja on harjoitettu työvoimakoulutuksena. Opinnot eivät ole olleet keskeytyneenä vaadittavalla tavalla, jos henkilö on esimerkiksi ottanut osaa opetukseen tai valmistellut ohjatusti lopputyötään. Läsnä olevana opiskelijana olemisella ei sen sijaan ole merkitystä keskeytysaikaa arvioitaessa.

Vuoden keskeytystä ei edellytetä aikaisemmin harjoitettujen työvoimakoulutusopintojen osalta erityisesti tilanteissa, jossa esimerkiksi ammatillisen tutkinnon osa on järjestetty työvoimakoulutuksena ja työnhakija haluaisi myöhemmin suorittaa koko tutkinnon työttömyysetuudella tuettuna.

Jos työnhakija muuttaa opintosuunnitelmaansa siten, että aiemmin sivutoimiset opinnot muuttuvat päätoimisiksi, TE-toimisto voi hakijan pyynnöstä tutkia, täyttyisivätkö opiskelun tukemiselle säädetyt edellytykset. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, ovatko opinnot olleet keskeytyneenä vähintään vuoden tai onko ne aloitettu työsuhteen tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana.

Jos tuettavat opinnot on aiemmin katsottu päätoimisiksi ja TE-toimisto on antanut etuuden maksajalle asiaa koskevan työvoimapolitiittisen lausunnon, tämä ei estä samojen opintojen tukemista myöhemmin, jos kaikki tukemisen edellytykset ovat kunnossa. Jos henkilö on katsottu päätoimiseksi opiskelijaksi muiden kuin tuettavaksi tarkoitettujen opintojen osalta, hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

4 § Sopiminen opiskelusta työllistymissuunnitelmassa

Tuettavasta opiskelusta on sovittava työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa ennen opintojen aloittamista. Työnhakijan ei tarvitse olla työtön, jotta hänen kanssaan voidaan sopia työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta. Opinnot on siten mahdollista aloittaa esimerkiksi irtisanomisaikana. Työnhakijalla ei kuitenkaan yleensä ole oikeutta saada työttömyysetuutta ennen työsuhteen päättymistä.

Jos suunnitelmassa sovitaan omaehtoisesta opiskelusta työttömyysetuudella, tulee suunnitelmaan kirjata mistä opinnoista opintojen kokonaisuus muodostuu ja missä opinnot on tarkoitus suorittaa sekä mikä on opintojen arvioitu kesto. Opinnoista voidaan sopia ehdollisesti, jos kaikkea tarvittavaa tietoa ei ole asiasta ensimmäistä kertaa keskusteltaessa käytettävissä. Jos tuetaan opiskelua, jonka kesto on yli 24 kuukautta, TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että työnhakija ymmärtää, ettei hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen enimmäistukiajan päätyttyä.

Olennaista opiskelun tukemista koskevaa ratkaisua tehtäessä on, että työnhakijalla olisi tieto ratkaisusta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ratkaisu tulisi tehdä jo ennen opiskelupaikan hankintaa, jos tämä on yksittäistapauksessa mahdollista ja riittävät tiedot ovat käytettävissä. Tällöin asia voidaan kirjata työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan siten, että opintoja voidaan tukea, jos työnhakija saa opiskelupaikan eikä tilanne muutu mitenkään.

Opiskelun tukemisesta voidaan sopia TE-toimistossa laadittavassa suunnitelmassa opintojen alkamisen jälkeen, jos opinnot on aloitettu työsuhteen tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana tai työvoimakoulutuksena. Työsuhteen osalta olennaista on tässä yhteydessä ainoastaan se, onko työnhakijalla ollut voimassa oleva työsuhde opintojen alkamispäivänä. Työajalla, työsuhteen kestolla tai esimerkiksi sillä, ettei työtä ole tosiasiallisesti tehty sairausloman, hoitovapaan, opintovapaan tms. syyn takia, ei ole merkitystä.

Lisäksi tukemisesta voidaan sopia opintojen alkamisen jälkeen, jos siihen on painava syy. Painava syy voi olla esimerkiksi se, että työnhakija saa opiskelupaikan varasijalta peruutuspaikkana tai, ettei TE-toimisto ehdi tehdä työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa ennen opiskelun alkamista.

Esimerkki: Henkilö on aloittanut opinnot äitiysloman aikana. Hänellä ei tällöin ole ollut voimassa olevaa työsuhdetta. Tämän jälkeen hän opiskelee ja on useita vuosia kokoaikaisessa työsuhteessa ennen työttömäksi jäämistään. Henkilön ilmoittauduttua työnhakijaksi ja tiedusteltua mahdollisuutta opiskella työttömyysetuudella tuettuna TE-toimisto ei voi katsoa, että opinnot olisi aloitettu työsuhteen aikana.

Jos työnhakija muuttaa paikkakunnalta toiselle (muusta kuin opinnoista johtuvasta syystä), mahdollinen uusi asiointitoimisto vastaa opintojen seurannasta sen mukaisesti, mitä siitä on sovittu. Tuke-
misratkaisu pysyy ennallaan. Suunnitelmassa sovittua opiskelun tukemista työttömyysetuudella ei voida keskeyttää tarkoituksenmukaisuussyistä.

5 § Tukiaika

Työnhakijan omaehtoisille opinnoille ei ole laissa asetettu vähimmäiskestovaatimusta. Opintojen kesto määräytyy koulutustarvetta vastaavasti kunkin työnhakijan ja koulutuspalvelun tuottajan laatiman henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman sekä TE-toimiston ja työnhakijan yhdessä laatiman työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman mukaisesti.

Myöskään opintojen enimmäiskesto ei ole rajoitettu. Työnhakija voi kuitenkin saada työttömyysetuutta omaehtoisten opintojen ajalta enintään 24 kuukautta kutakin työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua opintokokonaisuutta kohden. Tukiaika kuluu siitä riippumatta, maksetaanko työnhakijalle työttömyysetuutta esimerkiksi ns. tukipaketin jaksottamisen takia. Jos opintojen tavoitteena on perusopetuksen oppimäärän suorittaminen, opintojen muodostama kokonaisuutta voidaan tukea enintään 48 kuukauden ajan.

Opintokokonaisuudella tarkoitetaan sitä opintojen kokonaisuutta, johon työnhakija hakee ja tulee hyväksytyksi ja josta on lähtökohtaisesti sovittu yhtenä kokonaisuutena suunnitelmassa. Käytännössä opintokokonaisuus on tyypillisesti esimerkiksi tietty tutkinto, tutkinnon osa, tietyn ammattipätevyyden antava opintojakso tai usean sellaisen yhdistelmä. Opintokokonaisuus voi koostua jaksoista.

Työttömyyspäivärahan enimmäismaksuaika kuluu myös opiskelun aikana. Opintojen loma-ajat katsotaan opiskeluaikaksi ja myös ne sisältyvät mainittuun 24 (tai 48) kuukauden enimmäisaikaan. Mikäli työttömyyspäivärahan enimmäisaika tulee täyteen, mutta työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua opiskeluaikaa on vielä jäljellä, opiskelija saa loppuajalta työmarkkinatukea.

Opintojen kesto voidaan opintojen aloittamisen jälkeen perustellusta syystä, esimerkiksi henkilökohtaistamisen takia, muuttaa eikä se ole este työttömyysetuuden maksamiselle, jos opinnot muutoksen jälkeen ovat edelleen päätoimisia ja opiskelija voi edetä opinnoissaan säädösten edellyttämää tahtia. Jos opintosuunnitelman muutos johtaa siihen, että opintojen kokonaiskesto ylittää 24 (tai 48) kuukautta, ei opintoja voida tukea työttömyysetuudella siltä osin kuin tukemisen enimmäisaika ylittyy.

Jos työnhakija jatkaa opintojaan pidempään kuin 24 (tai 48) kuukautta, hänet katsotaan enimmäisajan täyttymisen jälkeen TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella päätoimiseksi opiskelijaksi, jolla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Keskenäisiä opintoja ei voida jatkaa myöskään hankkimalla työvoimakoulutuksen yksittäinen opiskelijapaikka.

Jos työnhakija suorittaa työnhakunsa aikana useita erillisiä opintokokonaisuuksia, joista ei lähtökohteisesti ole sovittu samanaikaisesti suunnitelmaa tehtäessä, kutakin kokonaisuutta koskien harkitaan erikseen, voidaanko opinnot katsoa työttömyysetuudella tuettavaksi opiskeluksi. Kutakin eri aikoina suunnitelmassa sovittua opintokokonaisuutta koskee lähtökohteisesti oma 24 (tai 48) kuukauden enimmäisaikansa, jonka ajalta työnhakija voi saada työttömyysetuutta.

Lainsäädännössä ei rajoiteta sitä, kuinka pian edellisen työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen koulutuksen jälkeen voi aloittaa uuden opintokokonaisuuden opinnot, mutta opintojen hyväksyminen osaksi työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa perustuu aina koulutustarpeen harkintaan.

Työnhakijan kanssa voidaan sopia opintojen jaksottamisesta, jos työnhakijan työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittavat opinnot jakautuvat kahteen tai useampaan ajallisesti kaukana toisistaan olevaan osioon, ja jaksottamiseen on muu opintojen toteutuksen aikatauluun liittyvä peruste kuin koulutuspalvelun tuottajan loma-aika. Koulutusta ei tule keinotekoisesti jakaa osiin tai pilkkoa erillisiksi kokonaisuuksiksi opintojen enimmäisajan kulumisen estämiseksi tai uuden enimmäisajan saamiseksi.

Jos opintojen jaksotuksesta on sovittu, työnhakijan omaehtoisten opintojen enimmäisaika (24 tai 48 kuukautta) kuluu vain opintojaksojen aikana. Niiden väliin jäävää työnhakuaikaa ei siis lueta koulutuksen enimmäiskeston. Tänä aikana työnhakijaa koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin ketä tahansa työtöntä työnhakijaa.

Jaksojen välinen aika ei ole opiskeluaikaa, eikä siltä makseta etuusia opiskelun perusteella. Jos henkilö on jaksojen välisenä aikana työtön työnhakija, hän voi työttömyysturvalaissa säädetty edellytykset täyttäessään saada työttömyysetuutta työttömyyden perusteella. TTL 2 luvun 10 §:n 4 momentissa säädetään, etteivät jaksotetut opinnot estä työttömyysetuuden maksamista jaksojen väliseltä ajalta.

Työnhakijan omaehtoisen opiskelun tukemisen enimmäisaikaa ei voida pidentää, mutta opiskelun tukemisen voi tilapäisesti keskeyttää. Tukemisen enimmäisaika ei kulu keskeytysaikana. Tilapäisen keskeytyksen edellytyksenä on, että työnhakija ilmoittaa tukemisen keskeyttämisestä viipymättä TE-toimistolle keskeytyksen alkamisen jälkeen. Opiskelun tukemisen tilapäinen keskeytys ei estä henkilöä opiskelemasta haluamassaan laajuudessa keskeytyksen aikana.

Jotta opiskelun tukemisen enimmäisaika ei kulu keskeytysaikana, keskeyttämiselle on oltava pätevä syy. Työnhakijan esittämän syyn pätevyuden arvioi TE-toimisto. Pätevänä syynä pidetään esimerkiksi työnhakijan sairautta, perhevapaata ja työhön menoa. Opiskelun tukemisen tilapäinen keskeytys on tarkoitettu käytettäväksi muun kuin hyvin lyhytkestoisen keskeytyksen kohdalla.

Keskeytystä ei voi tehdä oppilaitoksen lomajakson perusteella, vaan opiskelijan tulisi yhteistyössä oppilaitoksen kanssa pyrkiä järjestämään loma-ajalle itseopiskelua, työssäoppimista tai esimerkiksi valmistautua tuleviin tentteihin. Yleensä työnhakijaa on pidettävä päätoimisena opiskelijana myös opiskelun tukemisen tilapäisen keskeyttämisen aikana, eikä hänellä tämän vuoksi ole oikeutta työttömyyden perusteella maksettavaan työttömyysetuuteen. Jos työnhakija menee työhön oppilaitoksen loma-aikana, opiskelun tukemisen keskeyttämiseen voi olla pätevä syy. Keskeyttämisen katsotaan näissä tilanteissa johtuvan työhön menosta eikä oppilaitoksen lomajaksosta.

Koulutuspalvelun tuottajalla on oikeus tietyin edellytyksin peruuttaa opiskelijan opiskeluoikeus esimerkiksi tilanteessa, jossa opintoihin tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisten turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia. Koulutuspalvelun tuottajalla on mahdollisuus palauttaa opiskeluoikeus hakemuksesta, jos opiskeluoikeuden peruuttamisen aiheuttaneita syitä ei enää ole. Työnhakijan opiskelun tukemisen katsotaan lain nojalla

olleen keskeytyneenä aikana, jona työnhakijalla ei ollut opiskeluoikeutta opiskeluoikeuden peruuttamisen vuoksi. Työnhakijalle voidaan muiden edellytysten täytyessä maksaa tältä ajalta työttömyysetuutta työttömyyden perusteella.

6 § Työnhakijan velvollisuudet

Opiskelijan työnhaun on oltava voimassa opiskelun aikana, mutta muutoin hakijaan ei opiskelun aikana sovelleta TTL 2 ja 2 a luvun säännöksiä. Työnhakijalla on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä tai TE-toimiston tarjoamasta palvelusta työttömyysetuudella tuetun opiskelun aikana ilman, että kieltäytymisestä seuraa työttömyysetuuden menetys.

Tukemisen edellytyksenä on, että työnhakija etenee korkeakouluopinnoissa, myös muissa kuin tutkintoon johtavissa, keskimäärin 5 opintopistettä opiskelukuukautta kohden. Muissa kuin korkeakouluopinnoissa opintojen on edettävä koulutus- tai opintosuunnitelman mukaisesti. Opintojen etenemisen todentamisessa riittää opiskelijan oma ilmoitus TE-toimistolle tai TE-palvelujen Oma asiointi -verkkopalvelussa.

7 § Opintojen seuranta ja tuen lakkaaminen

Jos työnhakija ei ilmoita opintojen etenemisestä tai TE-toimiston perustellusta syyistä toimita todistusta tai selvitystä tai jos siitä käy ilmi, että opinnot eivät ole edenneet riittävästi, on asiasta pyydettyä työnhakijan selvitys ja tarvittaessa annettava työvoimapolitiittinen lausunto etuuden maksajalle.

Opintojen etenemistä seurattaessa otetaan huomioon vain tukiaikana suoritettut opinnot, ei esimerkiksi aikaisemmista opinnoista tai työhistoriasta saatavia hyväksilukuja.

TE-toimisto päättää seuraavista syistä, ettei työnhakijan omaehtoista opiskelua enää voida tukea työttömyysetuudella:

- Jos työnhakija ei toimita selvitystä opintojen etenemisestä, TE-toimisto antaa työvoimapolitiittisen lausunnon, ettei opintoja enää voida tukea työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitusta seuranta-ajankohdasta lukien. Jos työnhakija kuitenkin toimittaa selvityksen myöhemmin, opintoja voidaan pitää takautuvasti katkoksetta työttömyysetuudella tuettavana opiskeluna.
- Jos opinnot eivät saadun selvityksen mukaan ole edenneet riittävästi, TE-toimisto katsoo, ettei opintoja voida enää tukea työttömyysetuudella. Oikeus etuuteen voidaan evätä takautuvasti siitä ajankohdasta, josta alkaen voidaan todeta työnhakijan laiminlyöneen koulutus- ja opintosuunnitelmassa määrättyjä opintosuorituksia.
- Lainsäädäntö mahdollistaa etuuden lakkauttamisen myös sovitusta seuranta-ajankohdasta lukien.
- Jos työnhakija on ollut luvatta poissa ilman hyväksyttävää syytä koulutus- tai opetussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta siten, ettei hän ilmeisesti kykene hyväksyttävästi suoriutumaan suunnitelman mukaisista opinnoista, tai jos hän on muuten olennaisesti laiminlyönyt opintojaan, oikeus työttömyysetuuteen opintojen tukemisen perusteella lakkaa koulutuspalvelun tuottajan ilmoittamasta poissaolon tai laiminlyönnin alkamisen ajankohdasta lukien. Opintojen etenemistä, luvattomia poissaoloja sekä opintojen laiminlyöntiä koskevat asiat arvioi koulutuspalvelun tuottaja omien sääntöjensä perusteella. Jos koulutus on sellaista, ettei siinä normaalisti seurata opiskelijan osallistumista opetukseen, kuten esimerkiksi yliopisto-opinnoissa, opintojen seuranta tapahtuu ensimmäisen ja toisen kohdan perusteella.

Koska oikeus työttömyysetuuteen lakkautetaan tietyissä tilanteissa takautuvasti, työnhakijalle on työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa laadittaessa selkeästi kerrottava myös siitä, että hänen on opintojen viivästyessä syytä ottaa heti yhteyttä TE-toimistoon, jotta opintojen tukeminen voidaan arvioida uudelleen. Tällöin vältetään etuuden takautuvan lakkauttamisen aiheuttamalta takaisinperinnältä.

Jos henkilön oikeus opiskeluaikaiseen etuuteen keskeytyy ja henkilö tästä huolimatta jatkaa opintoja, hänet katsotaan päätoimiseksi opiskelijaksi, eikä hänellä sen vuoksi ole enää oikeutta työttömyysetuuteen. Jos henkilö lopettaa opinnot kokonaan, hän voi saada työttömyysetuutta työttömyyden perusteella. Opintojen lopettamisesta ei aiheudu korvauksetonta määräaika tai muuta seuraamusta.

9 § Koulutuspalvelujen tuottajan tietojenantovelvollisuus

Säännöksessä ei ole tarkoitettu luoda koulutuspalvelujen tuottajille uusia tehtäviä. Tämän vuoksi koulutuspalvelujen tuottajat, jotka normaalisti eivät seuraa esimerkiksi opiskelijan osallistumista opetukseen, eivät toimita tietoja säännöksessä tarkoitetuista seikoista. Opetukseen osallistumista ei seurata esimerkiksi yliopistoissa.

7 luku PALKKATUKI

1 § Palkkatuki

Palkkatuki on työnantajalle työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi myönnettävä tuki, jonka TE-toimisto voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin. Palkkatuki haetaan sähköisellä hakulomakkeella TE-asiointipalvelussa. Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla henkilön ammatillista osaamista. Tarkoituksena on myös edistää alentuneesti työkykyisen sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.

Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta ja on tuella palkattuun sidottu harkinnanvarainen tuki. Palkkatuen käytöstä sovitaan työttömän työnhakijan kanssa laadittavassa työllistymissuunnitelmassa. Työllistymissuunnitelmassa tulee sopia: 1) miltä alalta tai mistä tehtävistä tuettua työtä haetaan sekä 2) hakeeko asiakas itse työpaikan ja mikä on TE-toimiston rooli työpaikan hankkimisessa.

Työttömällä työnhakijalla, jonka työllistymisen edistämiseksi palkkatukea voidaan myöntää, tarkoitetaan JTYPL 1 luvun 3 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdan määritelmät täyttävää henkilöä.

JTYPL:n säännöksissä ei ole asetettu estettä palkkatuen myöntämiselle perheenjäsenen tai sukulaisen palkkaamiseen. Em. tilanteessa on arvioitava samoja tuen myöntämisen edellytyksiä kuin muutoinkin. Palkkatukea ei voida kuitenkaan myöntää yksityiselle elinkeinonharjoittajalle (toiminimi) puolison palkkaamiseen, sillä verotusta koskevien säännösten mukaan liikkeen- ja ammatinharjoittaja ei voi maksaa puolisolleen palkkaa eikä näin ollen ole myöskään palkkakustannuksia, joita voitaisiin palkkatuella kattaa (jos puoliso työskentelee yksityisen elinkeinonharjoittajan yritystoiminnassa, yritystulo voidaan jakaa puolisojen kesken). Jos työtön henkilö palkataan palkkatuella perheenjäsenen yritykseen, hänestä saattaa tulla työttömyysturvalain perusteella yrityksen osaomistaja, millä puolestaan voi olla vaikutuksia hänen oikeuteensa saada työttömyysetuutta.

Palkkatuen myöntämisen edellytykset tutkitaan tuen myöntämisen yhteydessä. Jos tuella palkattu aloittaa tuetun työn ohella päätoimisen opiskelun tai yritystoiminnan (muussa yrityksessä kuin mihin hänet on palkkatuella palkattu) taikka tekee tuetun työn rinnalla muuta työtä, sillä ei ole vaikutusta palkkatuen maksamiseen.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsuhteeseen. Palkkatukea voidaan myöntää myös oppisopimuskoulutukseen, joka on määräaikainen työsuhteeseen. Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee sen, voidaanko työntekijä palkata määräaikaiseen työsuhteeseen. Palkkatukea hakeva työnantaja vastaa siitä, että työsuhteeseen on työsopimuslain säännösten mukainen.

Palkkatuki ja Toppis-malli

Toppis-mallilla tarkoitetaan palvelukokonaisuutta, jossa yhdistetään palkkatuettu työ ja työvoimakoulutus. Työvoimakoulutus ja palkkatuettu työ voidaan yhdistää joko niin, että työvoimakoulutusta seuraa tuettu työ tai siten, että tuettuun työjaksoon sisältyy työvoimakoulutusjakso. Koska JTYPL 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työttömänä ei pidetä henkilöä, joka on TTL 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija, palkkatuen myöntämisaikakohdalla voi olla Toppis-mallissa merkitystä erityisesti palkkatuen enimmäiskeston. Jos Toppis alkaa työvoimakoulutuksella, joka on päätoimista opiskelua, ja palkkatukipäätös tehdään työvoimakoulutuksen päättyessä, työvoimakoulutusaikaa ei katsota työttömyysajaksi. Tällöin koulutukseen osallistuva voisi olla oikeutettu ainoastaan 5 kuukauden pituiseen palkkatuettuun työhön.

Pitkään työttömänä olleiden Toppista suunniteltaessa ainoa mahdollisuus löytää tuella palkkaava työnantaja voi olla se, että päätös palkkatuesta tehdään ja palkkatukijakso ajoitetaan ennen työvoimakoulutuksen alkamista, jolloin palkkatuen kesto määräytyy työvoimakoulutusta edeltäneen työttömyyden keston perusteella.

Edellä mainitut seikat tulee ottaa huomioon työvoimakoulutusta ja palkkatuettua työtä sisältävää Toppista suunniteltaessa.

Palkkatukipäätökseen sisällytettävät ehdot

JTYPL 7 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan TE-toimisto voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja. Tarpeellinen ehto voi liittyä esimerkiksi sen varmistamiseen, että tuella palkatun työnjohto- ja -ohjaus on järjestetty asianmukaisesti.

Jos tukea hakevalla työnantajalla on maksamattomia veroja tai muita julkisia maksuja, mutta niiden määrä on vähäinen tai niistä on tehty verottajan kanssa maksusuunnitelma, TE-toimisto voi harkintansa mukaan myöntää työnantajalle palkkatukea. Näissä tilanteissa TE-toimisto voi asettaa tuen myöntämisen ehdoksi maksujen maksamisen ja selvityksen esittämisen siitä KEHA-keskukselle määräpäivään mennessä.

Koska palkkatuen tarkoituksena on edistää tuella palkatun työllistymistä avoimille työmarkkinoille, määräaikaista työsuhdetta koskevaan palkkatukipäätökseen – oppisopimuskoulutukseen myönnettävää palkkatukea ja yrityksille tehtäviä palkkatukipäätöksiä lukuun ottamatta – on tarkoituksenmukaista laittaa ehto määräaikaiseen työsopimukseen otettavasta ns. irtisanomisehdosta. Käytännössä ehdon asettaminen tarkoittaa sitä, että tuella palkattu voi päättää määräaikaisen työsopimuksen kesken sopimuskauden, jos hän saa jäljellä olevaa palkkatukijaksoa pidempikestoisen työpaikan tai koulutuspaikan.

2 § Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen

Palkkatukea voidaan käyttää sellaisen työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseen, jonka työttömyyden TE-toimisto arvioi johtuvan ammatillisessa osaamisessa olevista puutteista. Lisäksi palkkatuetun työn tulee TE-toimiston arvion mukaan parantaa henkilön ammatillista osaamista ja hänen mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella palkkatukea voidaan myöntää, kun työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija:

- 1) on 15–24-vuotias;
- 2) on täyttänyt 50 vuotta;
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
- 4) on kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettuun kotoutumissuunnitelmaan oikeutettu; tai

5) ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Kohdassa 1 mainittu 15 vuoden alaikäraja noudattaa ryhmäpoikkeusasetuksen ikärajaa. Suomessa oppivelvollisuusikäraja on kuitenkin 18 vuotta. Alle 18 vuotias voi työskennellä palkkatuella suorittaessaan oppisopimuskoulutusta.

Se, johtuuko henkilön työttömyys ammatillisen osaamisen puutteista ja miten tarjolla oleva työtehtävä parantaisi hänen ammatillista osaamistaan, arvioidaan kunkin henkilön kohdalla yksilöllisesti. Suoritettu ammatillinen tutkinto on lähtökohtaisesti osoitus osaamisesta, mutta työttömyyden pitkeydessä tulee arvioitavaksi, johtuuko työttömyys ammatillisen osaamisen puutteista. TE-toimiston tulee arvioida myös, edistäisikö tarjolla oleva työtehtävä henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työtä, jossa työnantajalle ei makseta palkkauskustannuksiin suoraa julkista tukea.

Jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää, että TE-toimisto arvioi henkilön työttömyyden ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäväksi yli 12 kuukautta. Työttömän työnhakijan ammatillisessa osaamisessa voi olla myös sellaisia puutteita, että tarkoituksenmukaisempi keino parantaa ammatillista osaamista ja näin edistää työllistymistä on esimerkiksi työvoimakoulutus tai omaehtoinen opiskelu. Työttömällä työnhakijalla voi olla puutteita ammatillisessa osaamisessa työttömyyden kestosta riippumatta. Esimerkiksi vastavalmistuneen ammattitaito voi olla puuttuvan tai vähäisen työkokemuksen vuoksi riittämätön tarjolla olevaan tehtävään, jolloin hänen ammatillista osaamistaan ja työllistymistään voidaan edistää palkkatuella, mikäli palkkatuen myöntämisen edellytykset täytyisivät.

TE-toimiston tulee arvioida, onko tehtävä, johon palkkatukea haetaan, työtehtäviltään sellainen, että se parantaa tuella palkattavan ammatillista osaamista. Palkkatuetulle työlle ei ole asetettu työn keston tai työajan suhteen vähimmäisvaatimusta. Kovin lyhyisiin työsuhteisiin palkkatuen myöntäminen ei yleensä ole tarkoituksenmukaista. Tuettu työ voi olla työajaltaan kokoaikaista tai osa-aikaista. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jonka työaika on alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa alhaisempi tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, työaikalain mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa alhaisempi. Työaikalain mukainen säännöllinen enimmäistyöaika on 40 tuntia viikossa. Palkkatuen myöntäminen työsuhteeseen, jossa ei ole sovittu vähimmäistyöajasta, ei ole tarkoituksenmukaista, sillä työttömän työnhakijan tukiaika kuuluu, vaikka työnantajalla ei olisi tarjota hänelle lainkaan työtunteja. TE-toimisto ei voi myöskään arvioida, onko työaika riittävä tuella palkatun ammatillisen osaamisen parantumisen kannalta. Palkkatukea ei siten tule myöntää työsuhteisiin, joissa työaika on määritelty esim. ”työssä tarvittaessa” tai kysymys on ns. nollatyösopimuksesta (esim. 0–40 tuntia viikossa).

Tuella palkattavan palkkauskustannuksiin myönnettyt muut tuet eivät ole este palkkatuen myöntämiselle, mutta muut tuet voivat vaikuttaa maksettavan palkkatuen määrään (ks. kohta 7 luku 13 §: Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen).

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Työnantaja

JTYPL 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, *hyvinvointialueelle*, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Yhteisöllä tarkoitetaan muun muassa yrityksiä (ml. osuuskunnat), yhdistyksiä, säätiöitä ja seurakuntia. ’Muu työnantaja’ ei voi olla luonnollinen henkilö, joka ei harjoita taloudellista toimintaa eli tarjoa tavaroita tai palveluita markkinoille. Mainittu rajausta sulkee kotitaloudet palkkatuen ulkopuolelle. Palkkatukea voidaan kuitenkin myöntää ammatinharjoittajana toimivalle luonnolliselle henkilölle kuten esimerkiksi toiminimiyrittäjälle. Palkkatuen myöntäminen edellyttää siten jatkossa työnantajalta aina y-tunnusta. Valtion virastolle tai laitokselle ei voida myöntää palkkatukea, mutta sille voidaan

osoittaa määrärahaa työttömän työnhakijan palkkaamiseen (ks. kohta 7 luku 15 §: Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat).

Palkkatukea voidaan myöntää myös työnantajaringille. Työnantajaringillä tarkoitetaan järjestelyä, jossa useampi työnantaja (esimerkiksi yritys tai yhdistys) yhdessä palkkaa tuella saman henkilön. Jos useampi työnantaja tekee samaa aikaa koskevan työsopimuksen työntekijän kanssa, käsitellään työnantajia työnantajarinkinä. Jokaisen rinkiin kuuluvan työnantajan on allekirjoitettava palkkatukihakemus. Palkkatuki myönnetään yhteisesti rinkiin kuuluville työnantajille. Tukipäätöksessä tuen saajaksi voidaan merkitä vain yksi rinkiin kuuluva työnantaja. Muut rinkiin kuuluvat työnantajat merkitään päätöksen Lisäehdot -kohtaan. Jos työnantajaringin kokoonpanossa tapahtuu muutoksia, palkkatukipäätöstä on muutettava. Palkkatuen myöntäminen työnantajaringille edellyttää, että rinkiin kuuluville työnantajille tuki voitaisiin myöntää vastaavin ehdoin. Esimerkiksi jos vain jollekin rinkiin kuuluvalla työnantajalle tuki voitaisiin myöntää 100 prosentin tukena ja muille ei, eivät työnantajat voi kuulua samaan työnantajarinkiin. Palkkatuki on työnantajalle veronalaista tuloa

Valtion talousarviosta myönnetään avustuksia Suomessa rekisteröidyille yhteisöille (yritykset, yhdistykset) tai säätiöille, ellei säännöksistä tai avustujärjestelmän tarkoituksesta käy nimenomaan ilmi, että avustuksia voidaan myöntää myös ulkomailla rekisteröidyille yhteisöille tai säätiöille. Koska palkkatukien osalta ei ole tehty poikkeusta em. pääsääntöön, palkkatukea myönnetään ainoastaan Suomessa rekisteröidylle työnantajalle. Jos ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike on rekisteröity Suomessa kaupparekisteriin, sille voidaan myöntää palkkatukea. Suomalaisten yhteisöjen tai säätiöiden sivuliikettä ei voida erikseen merkitä kaupparekisteriin, joten sille ei voida myöntää palkkatukea, vaan tuki myönnetään varsinaiselle elinkeinonharjoittajalle. Tuetussa työssä työnteko voi tapahtua sekä Suomessa että ulkomailla. Palkkatuki maksetaan euroina työnantajan määräämälle tilille.

Ryhmäpoikkeusasetuksen ulkopuolinen tuki

Euroopan unionin valtioneuvoston päätös kieltää lähtökohtaisesti tuen taloudelliseen toimintaan. Yleisellä ryhmäpoikkeusasetuksella ja de minimis -asetuksilla poiketaan em. kiellosta. Valtioneuvoston päätöksen estämättä palkkatukea myönnetäänkin pääosin yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena. Palkkatuen myöntäminen muiden kuin ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisalaan kuuluvien työnhakijoiden työllistymisen edistämiseen ei ole mahdollista oppisopimuskoulutusta lukuun ottamatta. Palkkatukea voidaan kuitenkin myöntää valtioneuvoston päätöksen ulkopuolisena tukea, jos kysymys ei ole taloudellisen toiminnan tukemisesta. Palkkatukea ei myönnetä 7 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena seuraavissa tilanteissa:

1. palkkatuki toimintaan, jota ei katsota kuntalain 126 §:n mukaan kilpailluilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi;
2. palkkatuki toimintaan, jota ei katsota hyvinvointialueista annetun lain 131 §:n mukaan kilpailluilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi,
3. 8 §:ssä tarkoitettu 100 %:n tuki;
4. 9 §:ssä tarkoitettu 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistämisen edistämiseen; eikä
5. 10 §:ssä tarkoitettuun oppisopimuskoulutukseen myönnettävä tuki.

Kohtien 1 ja 2 mainitut kunnalle ja hyvinvointialueelle myönnettävä tuki voidaan myöntää Euroopan unionin valtioneuvoston päätöksen ulkopuolisena niin sanottuna muuna tukena. Tukeen ei sovelleta valtioneuvoston päätöksen kieltä, koska kunnan ja hyvinvointialueen toimintaa ei katsota näissä tilanteissa taloudelliseksi toiminnaksi.

Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset ja liikelaitoskuntayhtymät

Kuntalain mukaan kunnallinen liikelaitos voidaan perustaa liiketoimintaa tai liiketaloudellisiin periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Liiketoimintaa rahoitetaan pääsääntöisesti tulorahoituksella. Liiketaloudellisiin periaatteiden mukaisesti järjestetyille toiminnalle on ominaista se, että tehtävän tulosten on tarkoitus kattaa sen suorittamisesta aiheutuvat menot, mutta toiminnassa ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesti liiketoiminnasta. Esimerkkinä voidaan mainita lakisääteisten peruspalvelujen tuottaminen, jolloin osa tehtävistä voi olla myös viranomais-toimintaa.

Kuntalain mukaan kunnallisia liikelaitoksia voi olla kolmen tyyppisiä:

1. kunnan liikelaitos
2. kuntayhtymän liikelaitos
3. liikelaitoskuntayhtymä

Kunnan liikelaitos on osa kunnan organisaatiota. Kuntayhtymän liikelaitos on vastaavasti osa kuntayhtymän organisaatiota. Kyseiset liikelaitokset eivät ole itsenäisiä oikeushenkilöitä. Sen sijaan liikelaitoskuntayhtymä on itsenäinen oikeushenkilö. Liikelaitoskuntayhtymä on kuntayhtymä, joka on perustettu tietyn tehtävän hoitamista varten.

EU:n valtioneuvoston päätöksen näkökulmasta yrityksiksi katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta. Yrityksen käsite on laaja ja näin ollen myös viranomaisorganisaatio tai sen osa voi olla yhteisön kilpailuoikeudessa tarkoitettu yritys. Rajanvetotilanteessa merkitystä on annettu sille, harjoittavatko yksityiset toimijat markkinoilla vastaavaa toimintaa.

Arvio siitä, sovelletaanko kunnallisiin liikelaitoksiin kuntaa vai taloudellista toimintaa harjoittavia yrityksiä koskevia säännöksiä, tulee tehdä yksittäistapauksittain toiminnan tosiasialliseen luonteeseen liittyvien seikkojen pohjalta. Huomiota tulee kiinnittää muun muassa siihen, toimiiko liikelaitos kilpailutilanteessa markkinoilla muiden yritysten kanssa vai hoitaako liikelaitos tehtäviä, joita se voisi hoitaa myös perustamatta liikelaitosta (esimerkiksi kunnan lakisääteisten tehtävien hoitaminen).

Yksittäistapauksessa tehtyä tulkintaratkaisua sovelletaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa on kysymys JTYPL:n tai sen nojalla annetun asetuksen soveltamisesta. Näin ollen kyseistä liikelaitosta kohdellaan lain soveltamistilanteissa joko kuntana tai taloudellisen toiminnan harjoittajana.

Hyvinvointialueen liikelaitokset

Myös 1.1.2023 toimintansa aloittaneilla hyvinvointialueilla voi hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 9 luvun mukaan olla liikelaitoksia samaan tapaan kuin kunnilla. Hyvinvointialue voi perustaa liikelaitoksen liiketaloudellisten periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Hyvinvointialueen liikelaitos toimii hyvinvointialueen osana eikä se ole itsenäinen oikeushenkilö.

Samoin kuin kunnan kohdalla, arvio siitä, sovelletaanko liikelaitokseen hyvinvointialuetta vai taloudellista toimintaa harjoittavia yrityksiä koskevia säännöksiä, tulee tehdä yksittäistapauksittain toiminnan tosiasialliseen luonteeseen liittyvien seikkojen pohjalta. Huomiota tulee kiinnittää muun muassa siihen, toimiiko liikelaitos kilpailutilanteessa markkinoilla muiden yritysten kanssa vai hoitaako liikelaitos tehtäviä, joita se voisi hoitaa myös perustamatta liikelaitosta (esimerkiksi hyvinvointialueen lakisääteisten tehtävien hoitaminen)

100 prosentin tuki, oppisopimuskoulutus ja yli 60 vuotiaan pitkään työttömänä olleen tuki

Lain 7 luvun 3 §:n 2 momentin kohdassa 3 mainittu 100 %:n palkkatuki voi olla niin sanottua muuta tukea, kun tukea myönnetään 8 §:n mukaisesti ”muuhun kuin elinkeinotoimintaan”. Jos tukea myönnetään elinkeinotoimintaan, tukea myönnetään de minimis -tukena. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettyä tukea se ei voi olla, koska tuen määrä (tuki-intensiteetti) ylittyy. 100 prosentin tukea käsitellään tarkemmin 8 §:n kohdalla.

Pykälän 2 momentin kohdissa 4 ja 5 mainitut oppisopimuskoulutukseen ja yli 60 vuotiaiden pitkään työttömänä olleiden työllistymisen edistämiseen myönnettävään tukeen sovelletaan aina jotakin de minimis -asetusta, kun palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan. Nämäkin tuet eivät ole ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisia tukia, koska tuen enimmäiskesto ylittyy. Oppisopimuskoulutusta käsitellään tarkemmin 10 §:n ja yli 60 vuotiaiden työllistämiseen myönnettävää tukea 9 §:n kohdalla.

Irtisanomisen vaikutus palkkatuen myöntämiseen

Jos tukea haetaan taloudelliseen toimintaan, ennen tuen hakemista tapahtuneilla työntekijöiden irtisanomisilla voi olla vaikutusta palkkatuen myöntämiseen. JTYPL 7 luvun 3 §:n 3 momentin 1 kohdan

mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijöitä eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana.

Muutos ei vapauta työnantajaa noudattamasta työsopimuslaissa säädettyä irtisanotun takaisinottovelvollisuutta. Jos työsopimuslaissa tarkoitetun takaisinottovelvollisuuden piirin kuuluva irtisanotto ei ottaisi tarjottua työtä vastaan, työnantaja voisi täyttää palkkatuen saamisen edellytykset palkkaamalla työhön jonkun muun. Olennaista olisi siis se, että työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä ei ole palkkatuen myöntämistä edeltävän 12 kuukauden aikana vähentynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvien irtisanomisten seurauksena.

Edellytys perustuu ryhmäpoikkeusasetuksen 32 artiklan 3 kohtaan. Edellytystä sovelletaan kaikkiin työnantajiin, ei kuitenkaan kuntiin ja hyvinvointialueisiin tilanteissa, jossa nämä eivät toimi 2 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitetulla tavalla kilpailuilla markkinoilla.

Kilpailun vääristyminen

JTYPL 7 luvun 3 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Tasapuolisten toimintaedellytysten takaaminen markkinoiden kaikille toimijoille on tärkeää palkkatukia myönnettäessä. Työllisyyden näkökulmasta on tärkeää, ettei palkkatuki vääristä samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua ja tätä kautta vaikuta kielteisesti työllisyyteen. Taloudelliseen toimintaan palkkatuki myönnetään joko yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena. Em. tuissa on otettu huomioon EU:n valtioneuvoston päätökset ja sitä kautta vaikutukset jäsenvaltioiden väliseen kilpailuun.

Palkkatuen myöntämistä arvioitaessa on otettava huomioon myös kansallinen kilpailuneutraaliteetti. Kilpailuneutraaliteetista puhutaan silloin, kun julkisyhteisö harjoittaa toimintaa markkinoilla. Julkisyhteisötoiminta markkinoilla ei saa vääristää tai estää kilpailua markkinoilla. Lähtökohtaisesti julkisyhteisön, kuten kunnan, tulee yhtiöittää taloudellinen toimintansa, jos sillä on vaikutuksia markkinoiden toimintaan. Kuntalain 126 §:n mukaan kunnan hoitaessa tehtäviään kilpailutilanteissa markkinoilla sen on annettava tehtävä osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi (*yhtiöittämisvelvollisuus*). Kilpailuneutraaliteettivalvontaa tekee kilpailu- ja kuluttajavirasto (KKV). KKV:n sivuilta löytyy lisätietoa kilpailuneutraaliteetista.

Lähtökohta on se, ettei palkkatuki oikein kohdennettuna vääristä eri toimijoiden välistä kilpailua, koska palkkatuki kompensoi tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa olevien puutteiden tai vamman tai sairauden aiheuttamaa tuottavuuden alentumaa tarjolla olevassa tehtävässä. Kilpailu voi kuitenkin vääristyä tilanteissa, joissa tuella palkattava siirretään yrityksen tai muun taloudellista toimintaa harjoittavan työnantajan tehtäviin eikä yritys maksa korvausta työntekijän työpanoksesta. (ks. 11 § Tuella palkatun siirtäminen)

Ennen kuin TE-toimisto tekee kielteisen päätöksen sillä perusteella, että palkkatuen katsotaan vääristävän kilpailua, sen tulisi arvioida mahdollisesti myönnettävän palkkatuen vaikutuksia kilpailuun mm. yhdessä ELY-keskuksen ja/tai yrittäjä-/työnantajajärjestöjen kanssa.

Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönti

Palkkatukea ei JTYPL 7 luvun 3 §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan myönnetä, jos työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei TE-toimisto tuella palkattavaan liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta palkkatuen myöntäminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteissa, joissa työnantaja on laiminlyönyt jo työsuhteessa olevien työntekijöiden palkkojen tai palkkoihin liittyvien ennakonpidätysten, työntekijän lakisääteisten maksujen, työnantajan lakisääteis-

ten sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksujen sekä pakollisen ryhmähenkivakuutusmaksun maksamisen. Pääsääntöisesti palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on jättänyt edellä mainittuja velvoitteitaan hoitamatta.

Palkkatuen epääminen voi kuitenkin olla tuella palkattavan tilanne huomioon ottaen kohtuutonta, jos muuta työpaikkaa ei ole tarjolla. Tukea voidaan myöntää, jos suorittamatta jääneiden verojen ja maksujen määrä on vähäinen. TE-toimisto voi harkintansa mukaan myöntää palkkatukea myös, jos eräänntyneistä ja maksamattomista veroista tai tilittämättä jätetyistä ennakonpidätyksistä ja sosiaaliturvamaksuista on tehty verottajan kanssa maksusuunnitelma. Näissä tilanteissa TE-toimisto voi asettaa tuen myöntämisen ehdoksi maksujen maksamisen ja selvityksen esittämisen KEHA-keskuskelle määräpäivään mennessä maksujen maksamisesta. Jos palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönti on ollut vähäinen tai siitä on kulunut jo kauan aikaa ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä suorittamalla palkkasaatavat työntekijöilleen, palkkatuki voidaan myöntää.

Valtionavustusten väärinkäyttö

Lain 7 luvun 3 §:n 3 momentin 4 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnetä, mikäli työnantaja olisi syyllistynyt valtionavustuslain (2001/688) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn. Palkkatukea ei siis voida myöntää, jos työnantaja tai tämän rikoslain (39/1889) 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on kuluvan tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana tuomittu lainvoimaisella tuomiolla rangaistukseen

- rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitetusta *luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä* tai
- ulkomaalaislain (301/2004) 186 §:ssä tarkoitetusta *työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta* taikka
- työnantajalle on kuluvan tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu.

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuna *työnantajan edustajalla* tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä.

Ulkomaalaislain (301/2004) 186 §:ssä tarkoitettuja *työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen* syyllistyy työnantaja, joka tai jonka edustaja

- 1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta siihen ansiotyöhön, jota hän tekee,
- 2) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista taikka
- 3) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 82 §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden.

Aiemmin myönnetty palkkatuki

Palkkatukea ei voida 3 momentin 5 kohdan mukaan myöntää uudestaan samalle työntajalle saman henkilön palkkaamiseen, jos viimeisen tällaisen tukijakson päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta. Samoin palkkatukea ei voida myöntää, mikäli työnantaja on saanut aiemmin saman määräajan kuluessa 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea saman henkilön palkkakustannuksiin. Uusi palkkatukijakso henkilön palkkaamiseen voidaan myöntää uudelle työnantajalle palkkatuen myöntämisen muiden edellytysten täytyessä, jos se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Säännös ei estä myöntämästä työnantajalle palkkatukea toisen työttömän työnhakijan palkkaamiseen edellisen tukijakson jälkeen.

Säännöstä ei sovelleta vamman tai sairauden perusteella eikä oppisopimuskoulutukseen myönnettävään palkkatukeen tai 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta henkilöstä 9 §:n mukaan myönnettävään palkkatukeen, kun kyseessä on aiemman tukijakson jatkaminen. Näistä poikkeuksista säädetään 7 luvun 7, 9 ja 10 §:ssä. Poikkeukset koskevat tilanteita, joissa palkkatukijaksoa jatketaan samalla työnantajalla, mutta ei tilanteita, jossa henkilö olisi ollut aiemmin palkkatuella kyseisellä työnantajalla ja ollut välillä esimerkiksi työttömänä tai työssä toisella työnantajalla. Tuen jatkamisesta koskevissa tilanteissa on määritetty ehdot, joiden mukaan jatkamisesta voidaan päättää. Tilanteita, jossa henkilö on ollut aiemmin palkkatuella kyseisellä työnantajalla ja ollut välillä esimerkiksi työttömänä tai työssä toisella työnantajalla, kolmen vuoden määräaika koskee, vaikka tuen perusteena olisikin oppisopimus tai tuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistäminen.

Kolmen vuoden määräaika ei sovelleta silloin, kun on kysymys 15 §:ssä tarkoitetusta valtiolle työllistämisestä.

Muun tuen vaikutus

Palkkatukea ei myönnetä, jos tukea hakevalle työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella palkattavasta henkilöstä aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että TE-toimiston arvion mukaan palkkatukea todellisuudessa tulee maksettavaksi vain vähäinen määrä. Lain 7 luvun 13 §:n mukaan palkkatuki voi olla yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen. Lain 7 luvun 8 §:ssä tarkoitettu 100 prosentin palkkatuki voi kuitenkin olla yhdessä muiden tukien kanssa enintään 1,23 kertaa 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruinen.

Jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien kanssa ylittää edellä mainitun enimmäismäärän, palkkatuen määrää vähennetään enimmäismäärän ylittävältä osin. Mikäli TE-toimisto jo palkkatukea myöntäessään arvioi, että palkkatukea tulee maksettavaksi muista tuista johtuen vain vähäinen määrä, palkkatukea ei makseta lainkaan. Vähäisellä määrällä tarkoitetaan pienempää kuin 25 prosentin osuutta myönnettävästä palkkatuesta.

4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea ei voida JTYPL 7 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan myöntää, jos työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös. Sen jälkeen, kun TE-toimisto on tehnyt päätöksen palkkatuen myöntämisestä, työsuhde voi alkaa. Jos työsuhde on alkanut ennen palkkatukipäätöksen mukaista tuen alkamispäivää, palkkatuki voidaan kuitenkin maksaa vasta myönnetyn palkkatukijakson alkamispäivästä lukien.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen perusteella. Jos tuki myönnetään määräaikaiseen työsuhteeseen, TE-toimiston on neuvottava tuella palkattavaa sopimaan työnantajan kanssa työsuhteen siirtä, että tuella palkattu voi kesken tukijakson päättää työsuhteen ja siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille. Edellä mainittu ei kuitenkaan koske oppisopimuskoulutusta eikä määräaikaista työsuhteen yrityksessä. Sopimusehto on tarpeen sen vuoksi, että työsuhteen mukaan työntekijä ei voi irtisanoa määräaikaista työsuhteen työsuhteen voimassaolon aikana, ellei työsuhteen ole otettu ns. irtisanomisehtoa.

JTYPL 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Tuella palkattavan palkkauksen tulee pääosin perustua ennakolta sovittuun tunti- tai kuukausipalkkaan (aikapalkka). Palkkatukea ei voida myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyy yksinomaan työn tuloksen perusteella (suorituspalkka). Tyypillinen suorituspalkka on provisiopalkka. Palkkatuki korvaa työnantajalle tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa olevista puutteista tai vammasta taikka sairaudesta johtuvasta alentuneesta tuottavuudesta aiheutuvia kustannuksia. Jos palkka maksetaan yksinomaan työn tuloksen perusteella, ammatillisen osaamisen

puutteista tai vammasta taikka sairaudesta johtuvasta tuottavuuden alentumisesta ei aiheudu työnantajalle sellaisia kustannuksia, jotka tulisi palkkatuella kattaa. Mikäli palkkaus perustuu aikapalkan ja suorituspalkan yhdistelmään, esim. kiinteä pohjapalkka ja myyntiin perustuva provisio, palkkatukea voidaan myöntää. Tällöin provisiopalkan osuutta ei voida kattaa palkkatuella.

Jos työnantaja on ilmoittanut palkkatukihakemuksessa maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, TE-toimiston ei tarvitse tarkistaa, onko maksettava palkka työehtosopimuksen mukainen. Jos TE-toimisto tai KEHA-keskus saa tiedon, ettei työnantaja ole maksanut työehtosopimuksen mukaista tai tavanomaista ja kohtuullista palkkaa, KEHA-keskuksen on selvítettävä palkan oikeellisuus varmistuakseen tuen myöntämisen-/maksamisedellytysten täyttymisestä. Palkkatuki peritään takaisin, jos työnantaja on laiminlyönyt maksaa työehtosopimuksen mukaisen tai tavanomaisen/kohtuullisen palkan.

JTYPL 7 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan palkkatuki voidaan myöntää alkaneen työsuhteen estämättä myös, jos kyse on tuella palkatun siirtymisestä liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen tai yhteisöjen yhdistymisen johdosta toisen työnantajan palvelukseen. Edellytyksenä on, että liikkeen luovutuksensaaja tai vastaanottava yhteisö täyttää 7 luvun 3 §:ssä säädettyt työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisedellytykset. Yhteisöllä tarkoitetaan yritystä (ml. osuuskunta), yhdistystä, säätiötä, kuntaa ja kuntayhtymää. Koska 7 luvun 4 §:n 3 momenttia sovelletaan myös osoitettaessa määrärahaa valtion virastolle tai laitokselle, myös valtion virastojen tai laitosten yhdistyksessä määrärahaa voidaan myöntää uuteen organisaatioon ns. vanhana työntekijänä siirtyneestä tuella palkatusta.

Tukea voidaan myöntää ajaksi, joka alkuperäisestä ensimmäiselle työnantajalle myönnetystä tukijaksosta on jäljellä. Jos palkkatuki on myönnetty kymmeneksi kuukaudeksi, josta tuella palkattu on ehtinyt olla tuen saajan palveluksessa ennen liikkeen luovutusta 2 kuukautta, voidaan luovutuksensaajalle myöntää palkkatuki jäljellä olevaksi kahdeksaksi kuukaudeksi edellyttäen, että uusi työnantaja hakee tukea kuukauden kuluessa luovutuksesta. Uuden työnantajan tulee täyttää palkkatuen myöntämisen edellytykset muutoin normaalisti. Työntekijään liittyviä palkkatuen edellytyksiä ei harmita uudestaan.

Tuen myöntämisen edellytyksenä on, että liikkeen luovutuksensaaja tai vastaanottava yhteisö on toimittanut palkkatukihakemuksen TE-toimistolle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen.

Palkkatukea ei 4 §:n 4 momentin mukaan myönnetä vuorotteluvapaasijaisen palkkaamiseen.

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

Käsitteen palkkauskustannus sijasta on 1.7.2023 voimaan tulleen lakiuudistuksen yhteydessä ryhdytty käyttämään käsitettä palkkakustannus. Palkkatuella katettaviin kustannuksiin ei lueta työnantajan maksettavaksi kuuluvia palkan sivukuluja. Palkkatuella ei siten voi kattaa tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvaa työnantajan eläkemaksua, sairausvakuutusmaksua, työttömyysvakuutusmaksua, tapaturmavakuutusmaksua eikä pakollista ryhmähenkivakuutusmaksua. Palkkatuella katettaviksi palkkakustannuksiksi katsotaan työntekijälle maksettava työaikaan tai urakan suorittamiseen perustuva ennakonpidätyksen alainen palkka. Palkkaan lasketaan mukaan myös säännölliseen työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät, kuten ilta- ja sunnuntailisät tai kylmänalueenlisä. Työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät luetaan korvattaviin palkkakustannuksiin riippumatta siitä, perustuvatko ne työlainsäädäntöön vai sovellettavaan työehtosopimukseen.

Pykälän 2 momentissa säädetään palkan eristä, joita ei katsota tukikelpoisiksi. Tukikelpoisiksi eriksi ei katsota:

- 1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosiloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan lomarahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa;

- 2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta; Ylityöllä tarkoitetaan sekä vuorokautista että viikoittaista ylityötä. Myös viikkolepokorvaus katsotaan ylityökorvaukseksi.
- 3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin
 - sairausvakuutuslain (1224/2004) 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta,
 - Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa,
 - työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 139 §:n nojalla korvausta tai
 - sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa;

Työnantaja ei voi valita, hakeeko se em. lakien mukaista päivärahaa tai korvausta, sillä pelkkä oikeus päivärahan tai korvauksen saamiseen aiheuttaa sen, ettei vastaavalta ajalta maksettua palkkaa voida lukea tuella katettaviin palkkauskustannuksiin.

- 4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä
- 5) kustannusten korvauksia tai työsuhde-etuja. Tässä tarkoitetaan kaikkia työnantajan maksamia työsuhde-etuja ja kustannusten korvauksia, kuten puhelinetua, matkakustannusten korvauksia ja ateriakorvauksia siitä riippumatta, ovatko korvaukset työntekijälle verottomia vai veronalaisia.

Lomaraha ja lomakorvaus

Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan palkkakustannuksiin ei lueta lomarahaa eikä lomakorvausta. Lomaraha tai lomakorvaus saattaa joskus olla tosiasiallisesti vuosiloma-ajan palkkaa. Esimerkiksi rakennusalan työehtosopimuksessa lomakorvaus, lomapalkka ja lomaraha on yhdistetty lomarahan nimellä maksettavaksi eräksi. Lomarahana maksettava korvaus on 18,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden ansioista. Rakennusalan lomarahasta yleensä kolmasosa on lomarahaa ja kaksi kolmasosaa lomapalkkaa tai lomakorvausta riippuen siitä, jatkuuko työsuhde vai päättyikö se. Tulorekisteriin rakennusalan lomaraha on tulorekisteriä koskeissa ohjeissa ohjeistettu ilmoitettavaksi lomakorvauksena.

Koska osa lomarahasta tai lomakorvauksesta voi työehtosopimuksen mukaan olla loma-ajan palkkaa, säädetäisiin momentin 1 kohdassa poikkeus, jonka mukaan työehtosopimuksen mukainen lomaraha tai -korvaus, joka tosiasiallisesti sisältää vuosiloma-ajan palkaksi katsottavaa palkkaa, voitaisiin ottaa palkkatuella katettavana kustannuksena huomioon palkan nimikkeestä riippumatta. Tämä edellyttäisi, että vuosiloma on pidetty palkkatukijakson aikana. KEHA-keskuksella ei ole viran puolesta velvollisuutta selvittää asiaa, vaan lomarahan tai lomakorvauksen ottaminen huomioon loma-ajan palkkana edellyttää työnantaja pyyntöä. Tällöin työnantajan tulee selvittää KEHA-keskukselle, miten työntekijä on pitänyt vuosilomaa ja mikä osa lomarahasta tai -korvauksesta on vuosiloma-ajan palkkaa.

Tulorekisterin hyödyntäminen

Työntekijälle maksettava palkka käy ilmi tulorekisteristä. Työnantajalla on mahdollisuus ilmoittaa palkat tulorekisteriin vapaaehtoisesti palkkalajeittain eriteltynä, jolloin tulorekisteristä ilmenee lomaraha, lomakorvaus ja tulospalkan erät. Työnantajalla on mahdollisuus ilmoittaa tulorekisteriin myös työntekijän poissaolot. Myös useimmat etuustiedot näkyvät tulorekisteristä, joten esimerkiksi sairausvakuutuslain nojalla työnantajalle maksettu päiväraha on mahdollista saada tulorekisteristä. Jos työnantaja ei ilmoita tietoja tulorekisteriin eriteltynä, työnantajan tulee ilmoittaa tiedot KEHA-keskukselle maksatushakemuksella. Jos työnantaja on ilmoittanut tulorekisteriin kaikki tarvittavat tiedot ja työnantajan palkkatuen maksatushakemuksella ilmoittamat tiedot eroavat sen tulorekisteriin ilmoittamista tiedoista, KEHA-keskus maksaa palkkatuen näistä pienemmän palkkasumman perusteella. KEHA-keskus pitää yllä julkista luetteloa tulorekisterin tulolajeista, jotka ovat palkkatuella katettavia tukielpoisia kustannuksia.

6 § Palkkatuen määrä ja kesto

Palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkakustannuksista, jotka määritellään 5 §:ssä. Palkkatuen määrä ei ole riippuvainen työhakijan työttömyyden kestosta. Palkkatuen määrä ei ole myöskään

harkinnanvarainen. Säännös ei siten mahdollista palkkatuen myöntämistä pienemmällä tukiprosentilla.

Palkkatukijakson kesto on kiinteä ja porrastettu tuella palkattavan työttömyyden keston mukaisesti. Palkkatukijakson kesto on viisi kuukautta työsuhteen alkamisesta lukien. Jos työttömyys on kestänyt vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukijakson kesto on 10 kuukautta. Työllistettävän henkilön työttömyydessä on voinut olla lyhyitä katkoksia eikä esimerkiksi yksittäiset lyhyet työkomennukset katkaise työttömyysajan laskemista. Palkkatukijakson kesto on kuitenkin aina enintään työsuhteen pituinen.

Työttömyyden kestoa arvioidaan 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella. Kohdassa esitetään työttömän henkilön määritelmä. Edellä mainittu tarkoittaa sitä, että esimerkiksi päätoiminen opiskelu katkaisee työttömyyden keston. Muilla työllistymistä edistävillä palveluilla, joita ei arvioida työttömyysturvalaissa tarkoitettuna opiskeluna, ei ole vaikutusta työttömyyden kestoa arvioitaessa. Työttömyyden keston luettava aika ei myöskään edellytä, että työnhaku on ollut voimassa mainittuna aikana. Uutta asiakaspalvelumallia koskevan 2.5.2022 voimaantulleen lakimuutoksen yhteydessä tapahtui tulkintamuutos työttömyyden kertymän laskemisessa F001-lausunnolla (ent. OF5-lausunto) olevien kohdalla. F001-lausunnolla olevat työnhakijat ovat JTYPL:n 1 luvun 3 §:n 3 kohdassa olevan työttömän henkilön määritelmän mukaan työttömiä 02.05.2022 lukien ja työttömyyden kesto laskettaisiin uutta asiakaspalvelumallia koskeneesta lakimuutoksesta 2.5.2022 alkaen. Koska F001-lausunnolla olevat ovat JTYPL:n mukaan työttömiä, heillä on mahdollisuus palkkatukeen, jos edellytykset täyttyvät, ja se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

Työ- ja elinkeinotoimistolla ei ole harkintavaltaa palkkatuen kestojen osalta, vaan palkkatuki myönnetään säännöksessä määritellyn keston mukaisena, jos työnantajan tarjoaa työtä vähintään kyseisen pituiseksi ajaksi. Jos työnantaja tarjoaa työtä 5 tai 10 kuukautta lyhemmäksi ajaksi, työ- ja elinkeinotoimiston tulee harkita, onko työsuhte kestoiltaan riittävän pitkä, jotta se edistää työttömän työnhakijan työllistymistä. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta saada palkkatuelle jatkoa saman työntekijän palkkakustannuksiin, jos alle viiden tai 10 kuukauden työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa myöhemmin jatketaan. Työ- ja elinkeinotoimiston on syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työnantaja saa asiasta riittävän informaation, jos tukea haetaan ja ollaan myöntämässä laissa määriteltyä kestoa lyhyemmäksi ajaksi. Kestoihin on säädetty poikkeuksia 7, 9 ja 10 §:ssä.

JTYPL:n muutosten voimaantulon 1.7.2023 siirtymävaiheessa on syytä kiinnittää erityistä huomiota työllistämisyakson ajankohtaan. Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, eikä tuella saisi olla työttömyyttä pitkittävää vaikutusta. Tästä syystä työllistämisyakson tulisi alkaa mahdollisimman nopeasti myönteisen palkkatukipäätöksen jälkeen. Koska työttömien työnhakijoiden työnhaun aktiivisuutta seurataan kuukauden mittaisilla tarkastelujaksoilla, voidaan palkkatukipäätöksen ja palkkatuetun työsuhteen alkamisen väliin jäävänä sopivana aikana pitää enintään yhtä kuukautta. Tätä pidemmälle tulevaisuuteen päätöksiä ei tulisi tehdä. Samalla on muistettava, että työsuhte, johon palkkatuki myönnetään, ei ole saanut alkaa ennen palkkatuen myöntämistä. Periaate koskee palkkatuen myöntämistä yleisesti.

7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

Alentuneesti työkykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jonka pitkäkestoinen vamma tai sairaus olennaisesti vaikeuttaa hänen työllistymistään avoimille työmarkkinoille. Vammalla tarkoitetaan lääketieteellisesti diagnosoitua ruumiillista, henkistä, älyllistä tai aisteihin perustuvaa vammaa. Työnhakija voi olla alentuneesti työkykyinen myös silloin, kun hänellä on lääketieteellisesti todettu pitkäaikaissairaus, joka olennaisesti vaikeuttaa hänen työllistymistään. Vamma tai sairaus, jolla ei ole olennaista merkitystä työnhakijan työllistymisen kannalta, ei ole peruste palkkatuen myöntämiselle.

Vamman tai pitkäaikaissairauden perusteella myönnettävän palkkatuen myöntämisen edellytyksenä ei tarvitse ensivaiheessa arvioida, alentaako vamma tai sairaus tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä, vaan palkkatuen myöntämisen perusteeksi riittää, että vamma tai sairaus työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan vaikeuttaa työllistymistä olennaisesti. Arvioidessaan mahdollisuuksia sopivan

työn saamiseen työ- ja elinkeinotoimisto huomioi lääkärinlausunnossa esille tuotujen seikkojen lisäksi työnhakijan koulutuksen, työhistorian ja muun aikaisemman toiminnan, iän, asuinpaikan ja muita näihin rinnastettavia seikkoja, joilla on vaikutusta henkilön työllistymismahdollisuuksiin.

Pykälän 2 momentissa säädetään vamman tai pitkäaikaissairauden perusteella myönnettävän palkkatuen määrästä ja kestosta. Tuen määrä on 70 prosenttia palkkakustannuksista. Palkkakustannuksilla tarkoitetaan 5 §:ssä määriteltyjä kustannuksia. Tuki myönnetään 10 kuukauden ajaksi.

Pykälän 3 momentin mukaan tukiaikaa voidaan jatkaa vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden aleneman perusteella enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Jatkamisen on mahdollista myös niissä tilanteissa, joissa ensimmäinen tukijakso on myönnetty ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttäen, että säännöksen 3 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät.

Säännöksen 3 momentin edellytykset ovat:

- 1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työ- ja elinkeinotoimistolle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärin antama todistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Ilmeisen tarpeetonta lääkärin antaman todistuksen edellyttäminen on ainakin tilanteissa, joissa aiemmin toimitetusta lääkärin antamasta todistuksesta käy ilmi, että kyseessä oleva vamma tai sairaus ei voi parantua tai korjaantua ajan kuluessa. Todistuksesta tulee ilmetä vamman tai sairauden vaikutus työtehtävien suorittamiseen sekä muut terveydentilaan liittyvät seikat, joista ilmenee henkilön työ- ja toimintakyky sekä sairauden tai vamman haittaavuuden kesto. Lausunto voi olla esimerkiksi laaja selvitys henkilön sairaudesta, toiminta- ja työkyvystä eli niin kutsuttu B-lausunto tai työterveyslääkärin työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 5 kohdan perusteella antama lausunto.
- 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittelemat kohtuulliset mukautukset.
- 3) työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävissä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluontoisesti. Tuottavuuden alenema arvioidaan nimenomaan siinä työtehtävässä, johon palkkatukiajan jatkoa haettaisiin. Vaikka vamman tai pitkäaikaissairauden perusteella myönnettävän palkkatuen myöntämisen edellytyksenä ei siis ensivaiheessa arvioidaisi, alentaako vamma tai sairaus tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä, tukiajan jatkoa haettaessa asiaa kuitenkin tarkasteltaisiin.
- 4) Jatkohakemus on jätetty työ- ja elinkeinotoimistolle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä.
- 5) 3 §:n 3 momentin 1-4 kohdan ja 4 §:n 2-4 momentin mukaiset edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä.

Työ- ja elinkeinotoimistolla on pykälän 4 momentin mukaan mahdollisuus hyödyntää myös asiantuntija-arviota tutkiessaan, alentaako henkilön vamma tai sairaus tuottavuutta kyseessä olevassa työtehtävässä. Työ- ja elinkeinotoimisto voi hankkia arvioinnin ostopalveluna esimerkiksi terveydenhuollon yksiköltä tai yksittäiseltä asiantuntijalta. Jos jatkoa haetaan riittävän ajoissa ennen palkkatukijakson päättymistä, työ- ja elinkeinotoimisto voi järjestää lisäksi työhönvalmennusta, jota voidaan käyttää myös työsuhteen vakiinnuttamiseen. Työ- ja elinkeinotoimisto voi hyödyntää työhönvalmentajan arviota tuottavuuden alenemasta kyseisessä työtehtävässä. Arviointi hankittaisiin tilanteessa, jossa henkilön työ- ja toimintakykyä tulisi tarkemmin tai yksilöidymmmin selvittää suhteessa työtehtävään, johon palkkatukiajan jatkoa haettaisiin. Arvioinnin tukena voidaan hyödyntää myös työterveyshuollon tai vammaisjärjestöjen asiantuntemusta muussa lainsäädännössä asetettujen reunaehtojen rajoissa. Jos asiantuntija-arvioinnin tuloksena todetaan, että vammalla tai sairaudella ei ole olennaista vaikutusta työtehtävässä suoriutumiseen, ei palkkatuen jatkon myöntämiselle ole perusteita. Aina, kun käsitellään henkilön terveystietoja, huomioon tulee ottaa tietosuoja- ja salassapitosäännökset. JTYP-lain ja tämän ohjeen 13 luvussa on käsitelty tarkemmin sitä, millä perusteella TE-palveluissa voidaan käsitellä asiakastietoja. Luvussa on oma osionsa terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevien tietojen käsittelystä.

Työnantajaa tulee ohjeistaa jättämään jatkohakemus hyvissä ajoin ennen tukijakson päättymistä, jotta asiaa koskeva harkinta sekä mahdollinen asiantuntija-arviointi ehditään tekemään ennen tukijakson päättymistä ja tuki jatkuu katkoksetta. Myös jatkon ajalta myönnettävän tuen määrä on 70

prosenttia palkkakustannuksista. Pykälän 3 momentissa säädetyin edellytyksin tukea voidaan myöntää aina uudestaan enintään 24 kuukautta kerrallaan.

Ensisijaisesti vammaiselle tai pitkäaikaissairaalle tulisi pyrkiä löytämään työtä, jossa vammasta tai sairaudesta ei ole haittaa. Palkkatukea voidaan myöntää vammaisen ja pitkäaikaissairaahan palkkaavalle työnantajalle myös sillä perusteella, että hänen ammatillisessa osaamisessaan on puutteita. Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät tällöin työttömyyden keston perusteella.

Palkkatukihakemuksessa työnantajalta tiedustellaan, haetaanko tukea vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden alentuman perusteella sekä työnantajan näkemystä siitä, miten vamma tai sairaus vaikuttaa tuottavuuteen tarjolla olevassa tehtävässä. Palkkatukea ei tule myöntää vamman tai sairauden perusteella, mikäli työnantaja ei ole sitä em. perusteella hakenut, vaikka tuella palkattavalla olisi TE-toimiston arvion mukaan vamma tai sairaus, joka voisi olla palkkatuen myöntämisen peruste.

8 § 100 prosentin palkkatuki

Taustaa

Palkkatukiuudistusta koskeneen HE 175/2022 eduskuntakäsittelyssä 100 prosentin tukea koskeva 8 § vahvistettiin hallituksen esityksestä poikkeavasti. Eduskunta halusi säilyttää säännöksen muotoilun entisenä. Lisäksi Työelämä ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön TyV 25/2022 vp. mukaan elinkeinotoiminnan harjoittaminen tulkitaan siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia ja asetusta koskevassa työ- ja elinkeinoministeriön soveltamisohjeessa (TEM/2376/00.03.05.02/2017) todetaan. Valiokunnan mukaan muutoksen tarkoituksena on turvata järjestöjen mahdollisuus saada 100 %:n palkkatuki pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistämiseen.

Alla säännös eduskunnan hyväksymässä muodossa:

8 § 100 prosentin palkkatuki

Poiketen siitä, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään, yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan myönnettävän palkkatuen määrä on 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Tukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos 1 momentissa tarkoitettu tuki myönnetään elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena.

100 prosentin tukeen oikeutetut (1 mom)

Lain 7 luvun 8 §:n 1 momentin mukaan 100 prosentin palkkatukea voivat saada yhdistykset, säätiöt tai rekisteröidyt uskonnolliset yhdyskunnat (jäljempänä näistä käytetään myös nimitystä järjestöt). PRH pitää uskonnollisten yhdyskuntien rekisteriä. Uskonnollisten yhdyskuntien rekisteriin eivät kuulu evankelisluterilainen kirkko eikä ortodoksinen kirkkokunta. Evankelisluterilaiset ja ortodoksiset seurakunnat eivät ole lain tarkoittamia yhdistyksiä tai säätiöitäkään. Ne eivät näin ollen ole oikeutettuja 100 prosentin tukeen. Tukea eivät voi saada myöskään esimerkiksi osakeyhtiömuotoiset eivätkä muut kaupalliset toimijat, joille voidaan myöntää muita palkkatukia. Näitä käsitellään toisaalla ohjeessa.

Yhdistykset, säätiöt ja rekisteröidyt uskonnolliset yhdyskunnat voivat saada 100 prosentin palkkatukea *muuhun kuin elinkeinotoimintaan*. Tuki muuhun kuin elinkeinotoimintaan ei kuulu valtioneutokisääntelyn soveltamisalaan. Tuki voidaan näin ollen myöntää valtioneutokisääntelyn ulkopuolisena tukena ilman valtioneutokisääntelystä johtuvia määrällisiä rajoitteita.

Suurin osa järjestöistä – noin 70-75 prosenttia - ei harjoita elinkeinotoimintaa tai harjoittaa sitä niin vähäisessä määrin, ettei toiminnalla todennäköisesti ole vaikutusta markkinoihin.

100 prosentin tuella voidaan palkata henkilö, joka on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana.

Elinkeinotoiminta JTYP-lain soveltamisohjeessa ([TEM/2376/00.03.05.02/2017](#))

Eduskunnan ohjeistuksen mukaisesti lainataan tässä mitä JTYP-lain soveltamisohjeessa ([TEM/2376/00.03.05.02/2017](#)) todetaan palkkatuen myöntämisestä elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle. (seuraavat n. 6 sivua) **Huom!** Koska teksti on kopioitu aiemmasta ohjeesta, tekstin pykäläviittaukset ovat edeltäviin lakeihin 1366/2014 ja 1456/2016:

”6 § Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle

Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle edellyttää EU:n valtioneutokisääntösten huomioon ottamista. JTYP 7 luvun 6 §:n mukaan palkkatuki elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle myönnetään EU:n valtioneutokien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena³ taikka de minimis -tukena.⁴

Elinkeinotoiminnan harjoittaminen ja palkkatuen myöntämismenettelyn valinta

Elinkeinotoiminnan harjoittajia ovat lähtökohtaisesti aina yhtiömuodossa toimivat työnantajat (osa-kyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osuuskunta) ja yksityinen elinkeinonharjoittaja (toiminimi). Tässä ohjeessa on kuvattu niitä seikkoja, joihin TE-toimiston tulee kiinnittää huomiota arvioidessaan, onko yhdistys tai säätiö palkkatukisääntönsissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja.

Kuntaorganisaatioon kuuluvat työpajat voivat harjoittaa liiketoimintaa joko niin, että ne myyvät tuotteita tai palveluita suoraan niiden loppukäyttäjille tai niin, että ne toimivat alihankkijoina yrityksille tai muille yhteisöille. Arvioitaessa 7 luvun 6 §:n soveltumista työpajoihin TE-toimistojen tulee kiinnittää huomiota samoihin asioihin kuin yhdistysten ja säätiöiden kohdalla.

Yhdistykset ja säätiöt

Yhdistysten ja säätiöiden kohdalla TE-toimisto ratkaisee tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan perusteella, sovelletaanko JTYP 7 luvun 6 §:ää (1366/2014). Jos palveluiden ja tuotteiden myynti yrityksille, kunnille ja yksityisille henkilöille on jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa (kaikkien kolmen edellytyksen tulee täytyä samanaikaisesti), yhdistyksen ja säätiön katsotaan olevan elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja. Ainoastaan satunnaisesti palveluja ja tuotteita myyviä yhdistyksiä ja säätiötä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavina työnantajina.

³ Komission asetus (EU) N:o 651/2014 tiettyjen tukimuotojen toteamisesta sisämarkkinoille soveltuviksi perussopimuksen 107 ja 108 artiklan mukaisesti, EUVL L187/1, 26.6.2014. Em. asetus on kumonnut komission asetuksen (EY) 800/200, tiettyjen tukimuotojen toteamisesta yhteismarkkinoille soveltuviksi perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan mukaisesti, EUVL 9.8.2002 L 214/16. Uutta valtioneutokien yleistä ryhmäpoikkeusasetusta sovelletaan ajalla 1.7.2014 – 31.12.2020.

⁴ Komission asetus (EU) N:o 1407/2013, annettu 18 päivänä joulukuuta 2013, Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen, julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä 24.12.2013 L 352/1, komission asetus (EU) N:o 1408/2013 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen maatalousalalla ja komission asetus (EU) N:o 717/2014 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen kalastus- ja vesiviljelyalalla.

Arvioitaessa sitä, toimiiko yhdistys tai säätiö kilpailuolosuhteissa, huomiota tulee kiinnittää siihen, toimiiko yhdistys tai säätiö toimialalla, jolla on muita toimijoita. Jos toimialaa koskeva edellytys täyttyy, huomiota tulee kiinnittää tosiasialliseen kilpailutilanteeseen eli siihen, onko samoilla markkinoilla muita toimijoita. Eri toimialoilla markkinat ovat erilaiset. Joitakin palveluja tuotetaan paikallisille markkinoille ja joitakin laajemmille markkinoille, esimerkiksi koko maahan.

Edellä mainitut periaatteet koskevat myös tilanteita, joissa TE-toimisto arvioi palkkatuen myöntämistä työnantajalle, joka siirtää tuella palkattuja toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin ja perii siitä korvauksen. Siirtäminen voi tapahtua joko vastiketta vastaan tai vastikkeetta. Koska työntekijän siirtäminen on työvoiman vuokraukseen verrattavaa toimintaa ja markkinoilla on myös yksityisiä toimijoita, kyse on kilpailuolosuhteissa harjoitettavasta taloudellisesta toiminnasta. Yksinomaan maksun periminen ei tee palkkatuen hakijasta palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinonharjoittajaa, vaan siirtämistä on arvioitava aina kokonaisharkinnan pohjalta. TE-toimiston tulee arvioida, onko ko. toiminta jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa. Satunnainen tuella palkatun siirtäminen ei tee yhdistyksestä, säätiöstä tai kunnasta palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinonharjoittajaa, jos sitä ei muun toiminnan osalta ole katsottu elinkeinonharjoittajaksi. Sen sijaan yksinomaan käyttäjäyritykseltä perityn maksun pienuus tai se, ettei toiminnalla tavoitella voittoa, ei ole peruste siihen, ettei palkkatuen hakija voisi olla elinkeinonharjoittaja.

TE-toimisto voi käyttää toiminnan luonnetta arvioidessaan apuna tuen hakijan tekemää veroilmoitusta sekä verottajan tekemiä päätöksiä (elinkeinoverovelvollisuus, veronhuojennus), joissa on kannanotto elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan elinkeinoverovelvollisuuteen. TE-toimisto pyytää tarvittavat selvitykset palkkatuen hakijalta (ei verottajalta). Käytännössä verotuspäätöksestä ilmenee vain se, onko tuen hakijalla ollut verotettavaa elinkeinotuloa. Yhdistyksiltä ja säätiöiltä pyydetään jäljennökset aina viimeisimmästä veroilmoituksesta ja verottajan antamasta verotuspäätöksestä. Näin ollen palkkatuen myöntäminen ei edellytä meneillään olevan verotuksen valmistumista. Yhdistysten ja säätiöiden käyttämä veroilmoituslomake (6C–3067) on saatavissa Internet-osoitteesta www.vero.fi/lomakkeet. Tulkinta-apuna on mahdollista käyttää myös verottajan ohjetta yleishyödyllisten yhteisöjen verotuksesta (Dnro 384/349/2007) sekä muuta verohallinnon Internet-sivustoilla olevaa materiaalia. Verottajan tekemät ratkaisut eivät sido TE-toimistoa.

Palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinotoimintana ei pääsääntöisesti pidetä toimintaa, jota verottaja ei ole katsonut verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Se, että yhteisö on tuloverolain nojalla katsottu yleishyödylliseksi⁵, ei välttämättä tarkoita, ettei yhteisöä pidettäisi elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana palkkatukea myönnettäessä. Yleishyödylliseksi katsottu yhteisö voi harjoittaa elinkeinotoimintaa ja olla elinkeinoverovelvollinen saamastaan elinkeinotulosta. Jos yleishyödyllinen yhteisö on elinkeinotulosta verovelvollinen ja tuottaa tuotteita tai palveluita markkinoilla kilpailuolosuhteissa ja tuella palkattavan on tarkoitus työllistyä em. toimintaan, sovelletaan JTYPL 7 luvun 6 §:n säännöstä. Jos yleishyödyllisen yhteisön saamaa tuloa ei veroteta elinkeinotulona, JTYPL 7 luvun 6 §:n säännöstä ei sovelleta.

Tuloverolain 23 §:ssä on erikseen säädetty toiminnasta, jota ei pidetä yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotoimintana⁶. Tämä toiminta voisi olla yleisten elinkeinotoiminnan tunnusmerkkien valossa elinkeinotoimintaa, mutta tätä arviointia ei tuloverotuksessa nimenomaisen säännöksen vuoksi tehdä.

⁵ Lainsäädännössä yleishyödyllisyys rakentuu keskeisimmin tuloverolain (1535/1992) 22 §:n määritelmään. Sen mukaan yhteisö on yleishyödyllinen, jos

1. se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa melessä
2. sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin.
3. se ei tuota toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muun hyvityksenä.

Jotta yhteisöä voidaan pitää yleishyödyllisenä, tulee edellä edellytysten täytyttyä samanaikaisesti: Lähtökohtana on tosiasiallisen toiminnan ja edellytysten vastaavuus. Yleishyödyllisyyttä koskeva päätös tehdään verotusvuosikohtaisesti. Päätöstä tehtäessä otetaan kuitenkin huomioon yhteisön toiminta useamman vuoden ajalta.

⁶ Tuloverolain 23 §:n mukaan yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotuloa ei ole

Ainoastaan em. pykälän mukaista toimintaa harjoittavaa yleishyödyllistä yhteisöä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

Yleishyödyllisellä yhteisöllä on mahdollisuus hakea verottajalta huojennusta tuloverosta elinkeinotulon osalta. Veronhuojennuksen myöntämisen edellytyksenä on muun muassa se, ettei huojennuksesta aiheudu vastaavaa toimintaa harjoittavalle elinkeinonharjoittajalle haittaa, joka ei ole vähäinen. TE-toimisto arvioi tapauskohtaisesti, onko veronhuojennuksen alainen toiminta katsottava 7 luvun 6 §:ssä tarkoitetuksi elinkeinotoiminnaksi. Osittaisen veronhuojennuksen saaneen työnantajan kohdalla kiinnitetään lisäksi huomiota siihen, onko tuella palkattava tarkoitus palkata toimintaan, johon on myönnetty veronhuojennus vai toimintaan, jota veronhuojennus ei koske. Jos henkilö palkataan yleishyödyllisen yhteisön harjoittamaan elinkeinotoimintaan, johon ei ole myönnetty veronhuojennusta (osittaiset veronhuojennustilanteet), TE-toimisto arvioi tuen myöntämisedellytyksiä palkkatukisäännösten näkökulmasta. Kielteiseen veronhuojennuspäätökseen on saattanut vaikuttaa se, että huojennuksen myöntäminen olisi aiheuttanut vähäistä suurempaa kilpailullista haittaa.

Se, onko yhdistys tai säätiö elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, tulee käytännössä useimmiten arvioitavaksi alla mainittuja palveluja tuottavien yhdistysten ja säätiöiden kohdalla:

- kahvila-, ravintola- ja pitopalvelut
- asumispalvelut. Asumispalveluiden järjestämisvastuu voi olla kunnalla, joka voi valita palveluiden tuottamistavan. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai ostaa ne yrityksiltä tai muilta palveluiden tuottajilta.
- koti-, siivous-, muutto-, kiinteistönhoito-, remontti- ja rakennuspalvelut
- auto- ja konekorjaamopalvelut
- alihankintatyöt

JTYPL 7 luvun 6 §:n soveltamisen kannalta oleellista on se, onko tuella palkattavan tarkoitus työllistää nimenomaan elinkeinotoiminnaksi katsottavaan toimintaan. TE-toimisto arvioi, onko työnantajan toiminta kokonaisuudessaan vai vain tietyiltä osin säännöksessä tarkoitettua elinkeinotoimintaa. Yhteisöt voivat kirjanpidollisesti eriyttää elinkeinotoiminnan yhteisön muusta toiminnasta. Tässä tapauksessa palkkatuki myönnetään elinkeinotoimintaan palkattavan henkilön osalta elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa koskevin ehdoin ja muuhun toimintaan työllistyvien osalta ei-elinkeinonharjoittajaa koskevin ehdoin.

Yhdistyksillä ja säätiöillä voi olla toimintaa useammalla paikkakunnalla. Tukea myönnettäessä on pyrittävä varmistamaan, että eri paikkakunnilla toimiva työnantaja saa samanlaiseen toimintaan palkkatuen samanlaisin ehdoin. Jos hakija ilmoittaa palkkatukihakemuksessa, että joku muu TE-toimisto on myöntänyt sille palkkatukea, TE-toimiston tulee tiedustella em. TE-toimistolta, millaisin ehdoin palkkatuki on myönnetty. Päätöksen palkkatuen myöntämiseen sovellettavasta tukimenettelystä tekee palkkatukihakemusta käsittelevä TE-toimisto. Palkkatuen myöntämistä koskevat päätökset voivat olla erisisältöisiä, jos tuen hakijan toiminta on eri alueilla erilaista.

Säännösten yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi samassa TE-toimistossa yhdistysten ja säätiöiden palkkatukihakemuksia käsittelevien virkailijoiden tulee keskustella keskenään elinkeinotoiminnan harjoittamista koskevista linjauksista. TE-toimistojen tulee tarvittaessa käyttää ELY-keskusten asiantuntemusta arvioidessaan palkkatuen hakijan toiminnan luonnetta ja palkkatuen mahdollisia kilpailua vääristäviä vaikutuksia. Lisäksi TE-toimistojen ja ELY-keskusten tulee tarvittaessa

1 yhteisön toimintansa järjestämiseksi arpajaisista, myyjäisistä, urheilukilpailuista, tanssi- ja huvitilaisuuksista, tavaran-keräyksestä ja muuhun niihin verrattavasta toiminnasta eikä edellä mainittujen tilaisuuksien yhteydessä harjoitetusta tarjoilu-, myynti- ja muusta sellaisesta toiminnasta saatua tuloa;

2. jäsenlehdistä ja muista yhteisön toimintaa välittömästi palvelevista julkaisuista saatua tuloa;

3. adressien, merkkien, korttien, viirien tai muiden sellaisten hyödykkeiden myynnin muodossa suoritetusta varojenkeräyksestä saatua tuloa;

4. sairaaloissa, vajaamielislaitoksissa, rangaistus- ja työlaitoksissa, vanhainkodeissa, invalidihuoltolaitoksissa tai muissa sellaisissa huoltolaitoksissa ja huoltoloissa hoito-, askartelu- tai opetustarkoituksessa valmistettujen tuotteiden myynnistä tai tällaisessa tarkoituksessa suoritetuista palveluksista saatua tuloa;

5. bingopelin pitämisestä saatua tuloa.

keskustella alueensa työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen sekä muiden työnantajatahojen kanssa kilpailuneutraliteettiin liittyvistä kysymyksistä. Asiaa voidaan käsitellä esimerkiksi työvoima- ja yrityspalveluneuvottelukunnassa (TY-neuvottelukunta).

Esimerkkejä

Alla pyritään esimerkkien avulla selventämään, missä tilanteissa yhdistysten ja säätiöiden kohdalla ei pääsääntöisesti ole kysymys palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta:

- tuloverolain 22 §:ssä luetellut yhteisöt, joita ovat muun muassa maatalouskeskus, maatalous- ja maamiesseura, työväenyhdistys, työmarkkinajärjestö, nuoriso- tai urheiluseura, näihin rinnastettava vapaaehtoiseen kansalaistyöhön perustuva harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa edistävä yhdistys, puoluekisteriin merkitty puolue sekä sen jäsen-, paikallis-, rinnakkais- tai apuyhdistys
- tavarankeräys, jolla tarkoitetaan vastikkeetta saatujen tavaroiden luovuttamista lähes sellaisenaan vastiketta vastaan (kirpputorit, kierrätyskeskukset, SER-kierrätystoiminta). Jos tuotteita jatkojalostetaan merkittävästi siten, että luovutettavaa tavaraa ei voida pitää enää kerättynä tavarana, kyseessä saattaa olla elinkeinotoiminta.
- yhdistysten ja säätiöiden jäsenilleen ja työntekijöilleen järjestämä ruokalatoiminta (esim. työttömien yhdistysten ylläpitämät ruokalot).

Elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta ei ole kysymys, jos yhdistys tai säätiö ei laskuta tuotamastaan palvelusta. Yhdistykset saattavat tuottaa esimerkiksi kotipalveluja vähävaraisille vanhukille. Se, että yhdistys laskuttaa palvelun saajalta ainoastaan yhdistykselle aiheutuneet matkakulut, ei tee yhdistyksestä palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa. Em. tilanteissa palvelu on luonteeltaan verrattavissa naapuriapuun eikä ansiotarkoituksessa tapahtuvaan elinkeinotoimintaan.

Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset ja liikelaitoskuntayhtymät⁷

Tätä aihetta koskeva teksti on soveltamisohjeen JTYP-lain 7 luvun 3 §:n 2 momentin (371/2023) kohdassa, hieman päivitettyinä. Tämän vuoksi teksti on poistettu elinkeinotoimintaa koskevasta osiosta.

Yritykset, joilla on voitonjakokiello

Yritystä voidaan tietyissä tilanteissa pitää muuna kuin elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana. Tämä edellyttää yhtiöjärjestyksessä todettua osingonjakokielloa sekä niin sanottua purkautumislauseketta, jonka mukaan yhtiön purkautuessa yhtiön voitto käytetään yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen eikä sitä jaeta esimerkiksi perustajille. Jos yritys hakee palkkatukea vedoten yleishyödyllisyyteen, tarkistetaan osingonjakokiello ja purkautumislauseke yhtiöjärjestyksestä. Edellä mainitut rajoitukset eivät yksinään ole peruste sille, ettei työnantaja ole palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinonharjoittaja. TE-toimiston tulee arvioida lisäksi, tuottaako yritys palveluja tai tuotteita kilpailuolosuhteissa. Jos palvelujen tai tuotteiden tuottaminen ei ole jatkuvaa eikä ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa, yritystä ei pidetä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

Elinkeinotoimintaa harjoittavaan työnantajaan sovellettava tukimenettely

Jos tuen hakijan katsotaan olevan JTYPL 7 luvun 6 §:ssä (1366/2014) tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, palkkatuki myönnetään joko ryhmäpoikkeusasetuksen sääntelyn mukaisesti tai de minimis -tukena. Sovellettavan tukimuodon ratkaisee tuella palkattavan työttömän työnhakijan työvoimapolitiittinen status. Elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan palkatessa useamman työntekijän palkkatuen myöntämismenettely ratkaistaan kunkin palkattavan työttömän osalta erikseen.

⁷ Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitoksia ja liikelaitoskuntayhtymiä sekä lisäksi hyvinvointialueiden liikelaitoksia on käsitelty 3 §:n 2 momentin kohdalla.

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen menettely

JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin (1366/2014)⁸ mukaan palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, kun palkkatuella palkattava on:

1. henkilö, jonka vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä;
2. henkilö, joka ei ole ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana;
3. vailla ammatillista koulutusta;
4. yli 50-vuotias;
5. alle 25-vuotias; tai
6. oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan kotoutumislain nojalla.

Kohdan 2 täytyminen ei edellytä tietyn kestoista työttömyyttä, vaan tarkastelu kohdistuu siihen, onko henkilöllä palkkatuen myöntämistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana ollut voimassa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (vakainainen työsuhde). Jos henkilöllä on ollut vain määräaikaista työsuhdetta edeltävien kuuden kuukauden aikana, palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Vailla ammatillista koulutusta olevalla tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, jolla ei ole ammatillista tutkintoa. Pykälän luettelo on tyhjentävä.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista menettelyä ei voida soveltaa, jos tuen hakija on saanut JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin 2-6 kohdissa (mainittujen kohderyhmien palkkaamiseen tukea yli viisi miljoonaa euroa vuodessa. Vamman tai sairauden perusteella myönnetyn palkkatuen yhteismäärä ei saa ylittää 10 miljoonaa euroa vuodessa.

De minimis -menettely

Jos palkkatuella palkattava ei kuulu JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentissa lueteltuun kohderyhmään⁹, tuki myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle de minimis -tukena. Yhtäjaksoisesti 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä työttömänä olleen 60 vuotta täyttäneen palkkaamiseen myönnettävään palkkatukeen sovelletaan de minimis -menettelyä. De minimis -tuki mahdollistaa pitkäkestoisen palkkatuen ikääntyneen palkkaamiseen. Palkkatukea voidaan myöntää enimmäisajan täytyttyä samalle työnantajalle uudestaan, kunhan de minimis -tuen enimmäisraja ei ylitä tukea uudelleen haettaessa. Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään de minimis -tukena.

De minimis -menettelyllä tarkoitetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamista vähämerkitykselliseen tukeen (komission asetus 1407/2013). Tuki on vähämerkityksellinen, jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja saa tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana (kuluva vuosi ja kaksi edellistä vuotta). Verovuosi on kalenterivuosi tai, jos yrityksen tilikautena ei ole kalenterivuosi, ne tilikaudet, jotka ovat kalenterivuoden aikana päättyneet. Edellä mainitussa enimmäissummassa tulee ottaa huomioon kaikkien eri viranomaisten de minimis -tukena myöntämä rahoitus kyseisenä ajanjaksona. Tuki voi olla lähtökohtaisesti tarkoitettu mihin tahansa yrityksen kustannuksiin, kunhan yrityksen kaikki eri lähteistä kolmen verovuoden aikana saama de minimis -tuki ei ylitä 200 000 euron rajaa.

Eräillä toimialoilla sovelletaan matalampaa de minimis -rajaa. Maanteiden tavarakuljetuksia toisten lukuun suorittavilla yrityksillä tukiraja on 100 000 euroa kolmen verovuoden aikana. Kalastus- ja vesiviljelyalalla tukiraja on 30 000 euroa kolmen verovuoden aikana (komission asetus 717/2014) ja maataloustuotteiden alkutuotannon alalla toimiville yrityksille 15 000 euroa kolmen verovuoden aikana (komission asetus 1408/2013).

De minimis -tukea ei voida myöntää lainkaan, jos kyseessä on:

⁸ 1.7.2023 lukien ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesta tuesta säädetään JTYP-lain 7 luvun 2 §:ssä (371/2023)

⁹ Tässä viitataan ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisalaan kuuluviin työttömiin, joista 1.7.2023 voimaan tulevassa laissa (371/2023) säädetään 7 luvun 2 §:ssä.

1. viennin edistämiseen tai vientimääriin liittyvä tuki: esimerkiksi tuki jakeluverkon perustamiseen ja toimintaan sekä vientimarkkinointiin tai muihin vientitoimintaan liittyviin juokseviin kustannuksiin;
2. tuki tavarakuljetuksiin tarkoitettujen ajoneuvojen hankintaan yrityksille, jotka suorittavat maanteiden tavarakuljetuksia toisten lukuun;
3. tuki toimintaan, jolla suositaan kotimaisia tuotteita tuontituotteiden kustannuksella.

De minimis -tuki kasautuu ainoastaan de minimis -tuen kanssa. Samaan konserniin kuuluvien yritysten sekä yritysten eri toimipisteiden saamat de minimis -tuet lasketaan yhteen. Konserniajatte-lun mukainen tukien kasautumissääntö soveltuu käytännössä huonosti yhdistysten ja säätiöiden keskus- ja paikallisjärjestö -rakenteeseen. Näin ollen konsernisääntöä ei sovelleta yhdistyksiin ja säätiöihin. Yhdistysten ja säätiöiden osalta tukien kasautumista tarkastellaan hakijakohtaisesti. Sulautumisten ja yrityskauppojen tapauksissa kaikki aikaisemmin jollekin sulautuvista yrityksistä myönnetty de minimis -tuki otetaan huomioon tarkasteltaessa sitä, ylittääkö uudelle yritykselle tai ostajayritykselle myönnettävä tuki 200 000 euron enimmäismäärän.

Ennen tuen myöntämistä elinkeinotoimintaa harjoittavalta työnantajalta on pyydettävä ilmoitus kaikista muista de minimis -tuista, jotka sille on myönnetty kuluvan ja kahden edeltävän verovuoden aikana. Viranomaisen on tukea myönnettäessä valvottava tuen hakijan ilmoituksen perusteella, että enimmäismäärä ei ylity. De minimis -tuen saamisesta kysytään palkkatukihakemuksessa. TE-toimiston on ennen palkkatuen myöntämistä varmistettava, ettei uuden tuen myöntämisestä seuraa sovellettavan de minimis -rajan ylittymistä.

Jos tukien yhteismäärä ylittäisi sovellettavan de minimis -rajan, de minimis -asetusta ei sovelleta tukeen edes sen osuuden osalta, joka ei ylitä tätä enimmäismäärää. Näin ollen tukea ei voida myöntää, jos tuen myöntämisestä seuraisi enimmäistukirajan ylittyminen. Jos tukea on myönnetty yli säädetyn enimmäistukirajan, tuki on perittävä takaisin. Jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on esimerkiksi edellisenä vuonna saanut de minimis -tukea 150 000 euroa ja sille on myönnetty kuluvana vuonna 100 000 euroa, kohdistuu takaisinperintävelvollisuus tähän koko 100 000 euron tukeen, ei pelkästään sallitun enimmäismäärän ylittävään 50 000 euroon. Takaisinperintätilanne aiheutuu yleensä siitä, että tukea myöntävä viranomainen ei ole tiennyt muusta tuen hakijan saamasta de minimis -tuesta. Tieto tukirajan ylitymisestä voi tulla muulta viranomaiselta tai tuen hakijalta. KEHA-keskuksen tehtävänä on tällöin periä takaisin TE-toimiston myöntämän tuen osuus.”

(Lainaus päättyy.)

Tuella katettavat palkkakustannukset

JTYP-lain 7 luvun 8 §:n 1 momentissa säädetään tukeen oikeutettujen lisäksi tuella katettavista palkkakustannuksista. Palkkakustannukset voidaan kattaa 65-prosenttista työaikaa vastaavilta osin 100-prosenttisesti enintään 10 kuukauden ajan. Edellä mainitun työajan ylittävältä osin palkkatukea ei voida myöntää. Jos tuella palkattavan työaika on enemmän, työnantaja vastaa 65 prosentin työajan ylimenevältä osalta palkkakustannuksista kokonaan.

Koska palkkatuella katettaviin palkkakustannuksiin ei JTYP-lain 7 luvun 5 §:n perusteella lueta työnantajalle aiheutuvia palkan sivukuluja, korotetaan palkkakustannuksia kertoimella 1,23 työnantajalle aiheutuvien palkan sivukulujen korvaamiseksi. Palkkatukea maksettaessa ei ole tarpeen selvittää työnantajalle todellisuudessa aiheutuvia sivukuluja.

Esimerkki

1. Jos tuella palkattavan työaika on 65 prosenttia alan enimmäistyöajasta ja tältä ajalta maksettava säännöllisen työajan palkka on 1 200 euroa kuukaudessa, on palkkatuen määrä 1 476 euroa kuukaudessa (1 200 euroa * 1,23).
2. Jos tuella palkattu työntekijä palkataan kokoaikatyöhön, josta maksettava palkka on 2 400 euroa kuukaudessa, voidaan palkkatuella kattaa 1 560 euroa eli 65 prosenttia kokoaikatyön palkasta. Kyseinen määrä korotetaan kertoimella 1,23, jolloin palkkatuen määräksi tulee 1918,20 euroa.

Tuen kesto

Pykälän 2 momentin mukaan tukiaika on 10 kuukautta, kuitenkin enintään työsuhteen mittainen. TE-toimistolla ei ole harkintavaltaa palkkatuen keston osalta. Palkkatuki myönnetään 10 kuukauden mittaisena, jos työnantajan tarjoaa työtä vähintään täksi ajaksi. Jos työnantaja tarjoaa työtä 10 kuukautta lyhemmäksi ajaksi, työ- ja elinkeinotoimiston tulee harkita, onko työsuhte kestoaltaan riittävän pitkä, jotta se edistää työttömän työnhakijan työllistymistä. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta saada palkkatuelle jatkoa saman työntekijän palkkakustannuksiin, jos alle 10 kuukauden työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa haluttaisiin myöhemmin jatkaa. Työ- ja elinkeinotoimiston on syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työnantaja saa asiasta riittävän informaation, jos tukea haetaan ja ollaan myöntämässä laissa määriteltyä kesto lyhyemmäksi ajaksi.

100 prosentin tuki de minimis -tukena

Pykälän 3 momentin mukaan palkkatuen myöntäminen on mahdollista myös elinkeinotoimintaan. Jos 100 prosentin palkkatuki myönnetään elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena ts. tukea voi saada enintään 200 000 euroa kolmen edeltävän verovuoden ajalta.

VALTIONTUKISÄÄNTELY JA 100 PROSENTIN TUKI

Vaikka eduskuntakäsittelyssä päädyttiin rajaamaan 100 prosentin tuki muuhun kuin elinkeinotoimintaan sen sijaan, että käytettäisiin Euroopan unionin valtiontukisääntelyn mukaista taloudellisen toiminnan käsitettä, on tässä hyvä käydä läpi myös sitä, miten valtiontukisäännösten mukaan tukea tulisi arvioida.

100 prosentin tuki ei kuulu ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisalaan, koska tuen määrä ylittää ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisen tuki-intensiteetin eli asetuksen salliman enimmäismäärän. Jotta tukea ei myönnettäisi EU:n valtiontukisääntelyn vastaisesti, tukea ei voi myöntää rajattomasti taloudelliseen toimintaan, jolla voi olla vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

Lain 7 luvun 8 §:ssä puhutaan eduskunnan vahvistaman säännöksen mukaan elinkeinotoiminnasta ja siitä, että tukea voi saada muuhun kuin elinkeinotoimintaan. Elinkeinotoiminta on kuitenkin Suomen kansallinen verolakeihin pohjaava käsite. Elinkeinotoiminnan käsite ei ole täysin vastaava valtiontukisääntelyssä käytetyn taloudellisen toiminnan käsitteen kanssa. Lähtökohtaisesti kaikki toiminta, mitä kansallisesti pidetään elinkeinotoimintana, sisältyy myös taloudelliseen toimintaan. Elinkeinotoiminta ei kuitenkaan kata kaikkea taloudellista toimintaa. Taloudellisena toimintana pidetään tavaroiden ja palveluiden tarjoamista markkinoilla ja tulkinta on laaja. Taloudellinen toiminta on määritelty komission valtiontuen käsitetiedonannossa.¹⁰

Valtiontuki määritellään perussopimuksen 107 artiklan 1 kohdassa jäsenvaltion myöntämäksi taikka valtion varoista muodossa tai toisessa myönnettyksi tueksi, joka vääristää tai uhkaa vääristää kilpailua suosimalla jotakin yritystä tai tuotannonalaa, siltä osin kuin tuki vaikuttaa jäsenvaltioiden väliseen kauppaan. Euroopan unionin tuomioistuin on määritellyt yritykset taloudellista toimintaa harjoittaviksi yksiköiksi, riippumatta niiden oikeudellisesta muodosta ja rahoitustavasta. Olennaista on toiminnan luonne eli se, harjoittaako yksikkö taloudellista toimintaa. Valtiontukisääntelyn soveltamiseen ei vaikuta myöskään se, onko yksikön tavoitteen voiton tuottaminen. Siten myös esimerkiksi yhdistys- tai säätiömuotoinen toimija voi olla yritys Unionin oikeuden näkökulmasta.¹¹

Yksikköä voidaan kuitenkin pitää 'yrityksenä' vain siltä osin, kuin sen toiminta on taloudellista. Ts. yksikkö, joka harjoittaa sekä taloudellista että muuta kuin taloudellista toimintaa, katsotaan yritykseksi ainoastaan taloudellisen toimintansa osalta.

Työnantajalla voi olla sekä taloudellista että muuta kuin taloudellista toimintaa¹²

¹⁰ Komission tiedonanto Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua valtiontuen käsitteestä (2016/C 262/01), Luku 2 Yrityksen ja taloudellisen toiminnan käsitteet, koko luku ja erityisesti kohta 12.

¹¹ Komission tiedonanto valtiontuen käsitteestä (2016/C 262/01) s. 3-4

¹² Samoin kuin elinkeinotoimintaa ja muuta kuin elinkeinotoimintaa

Työnantajalla voi olla sekä taloudellista että muuta kuin taloudellista toimintaa. TE-toimisto arvioi, onko työnantajan toiminta kokonaisuudessaan vai vain tietyiltä osin taloudellista toimintaa. Yhteisöt voivat kirjanpidollisesti eriyttää taloudellisen ja muun kuin taloudellisen toiminnan toisistaan. Jos yhteisöllä on kumpaakin toimintaa, palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan palkattavan henkilön osalta taloudellista toimintaa harjoittavaa työnantajaa koskevin ehdoin. Tämä tarkoittaa, että jos toiminnalla arvioidaan olevan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, tuki myönnetään de minimis -tukena. Muuhun kuin taloudelliseen toimintaan työllistyvän osalta valtioneuvoston asetus ei aseta rajoitteita.

Yhdistyksillä ja säätiöillä sekä uskonnollisilla yhdyskunnilla voi olla toimintaa useammalla paikkakunnalla. Tukea myönnettäessä on pyrittävä varmistamaan, että eri paikkakunnilla toimiva työnantaja saa samanlaiseen toimintaan palkkatuen samanlaisin ehdoin. Jos hakija ilmoittaa palkkatukihakemuksessa, että joku muu TE-toimisto on myöntänyt sille palkkatukea, TE-toimiston tulee tiedustella em. TE-toimistolta, millaisin ehdoin palkkatuki on myönnetty. Päätöksen palkkatuen myöntämiseen sovellettavasta tukimenettelystä tekee palkkatukihakemusta käsittelevä TE-toimisto. Palkkatuen myöntämistä koskevat päätökset voivat olla erisisältöisiä, jos tuen hakijan toiminta on eri alueilla erilaista.

Säännösten yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi samassa TE-toimistossa yhdistysten ja säätiöiden palkkatukihakemuksia käsittelevien virkailijoiden tulee keskustella keskenään elinkeino-/taloudellista toimintaa koskevista linjauksista. TE-toimistojen tulee tarvittaessa käyttää ELY-keskusten asiantuntemusta arvioidessaan palkkatuen hakijan toiminnan luonnetta ja palkkatuen mahdollisia kilpailua vääristäviä vaikutuksia. Lisäksi TE-toimistojen ja ELY-keskusten tulee tarvittaessa keskustella alueensa työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen sekä muiden työnantajatahojen kanssa kilpailuneutraliteettiin liittyvistä kysymyksistä. Asiaa voidaan käsitellä esimerkiksi työvoima- ja yrityspalveluneuvottelukunnassa (TY-neuvottelukunta).

Taloudellisesta toiminnasta ei ole kysymys, jos yhdistys tai säätiö ei laskuta tuottamastaan palvelusta. Yhdistykset saattavat tuottaa esimerkiksi kotipalveluja vähävaraisille vanhuksille. Se, että yhdistys laskuttaa palvelun saajalta ainoastaan yhdistykselle aiheutuneet matkakulut, ei tee yhdistyksestä taloudellista toimintaa harjoittavaa työnantajaa. Em. tilanteissa palvelu on luonteeltaan verrattavissa naapuriapuun eikä ansiotarkoituksessa tapahtuvaa toimintaa.

Kauppavaikutuksen arvioinnissa noudatettavat periaatteet

Kauppavaikutuksen arviointia on käsitelty muun muassa [HE 175/2022](#) kohdassa 8 Alemman asteisen sääntelyn s. 113–114.

Kauppavaikutuksen arviointiin ei ole olemassa yleispäteviä kriteereitä. Kauppavaikutuksen arviointi pohjautuukin paljolti EU-tuomioistuimen oikeustapauksiin ja komission ratkaisuihin, joissa kauppavaikutusta on arvioitu. On huomattava, että toiminnan ei tarvitse tosiasiallisesti vaikuttaa jäsenvaltioiden väliseen kauppaan. Riittää, että toiminta on luonteeltaan sellaista, että myös toisen jäsenvaltion toimijalla voisi olla kiinnostusta harjoittaa Suomessa vastaavaa toimintaa. Tällöin tuki asettaisi kansallisen toiminnan harjoittajan parempaan asemaan kuin toisesta jäsenvaltiosta tulevan toimijan.

Jos palkkatukea haetaan taloudelliseen toimintaan, jolla viranomaisen (TE-toimiston), arvion mukaan on vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, tukea voidaan myöntää de minimis -tukena, mikä tarkoittaa sitä, että tukea voidaan myöntää kuluvan ja kahden seuraavan verovuoden aikana yhteensä 200 000 euroa (eli keskimäärin hieman alle 70 000 euroa/ vuosi.) Lähtökohtaisesti 9 ja 10 §:n tilanteissa yritystoimintaa esimerkiksi yhtiömuodossa harjoittavan työnantajan voidaan katsoa harjoittavan toiminnan luonteesta johtuen jäsenvaltioiden väliseen kauppaan vaikuttavaa toimintaa ilman erityistä kauppavaikutuksen arviointia.

Yhdistysten, säätiöiden ja uskonnollisten yhdyskuntien taloudellisella toiminnalla arvioidaan olevan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, jos toiminnan volyyymi (myytyjen tavaroiden ja palveluiden arvo) on merkittävä ja toimintaa harjoitetaan laajalla alueella sekä laajalle asiakaskunnalle. Lisäksi tuotteita ei voi myydä verkkokaupan välityksin paitsi, jos tavara noudetaan siltä alueelta, jolla toimintaa muutoinkin harjoitetaan.

Jäljempänä näitä arviointikriteereitä on käsitelty yksityiskohtaisemmin.

Kauppavaikutuksen arvioinnin tärkeimmät oikeuslähteet ovat Euroopan unionin valtioneuvoston päätökset (erityisesti SEUT 107 art 1 kohta) sekä komission ratkaisukäytäntö. Komission yksittäisiä toimenpiteitä koskevassa ratkaisukäytännössä vahvoiksi perusteiksi sille, että kauppavaikutusta ei ole, on katsottu ainakin, että palvelua on tarjottu rajatun alueen rajatulle asiakasmäärälle¹³, palveluja on tarjottu vain kunnan asukkaille¹⁴ tai paikallisille¹⁵, palvelun asiointialue on ollut selvästi paikallinen ja palveluntarjoajan valinnan ylivoimaisesti merkittävin kriteeri alalla on sijainti¹⁶ sekä palvelun käyttäjistä lähes kaikki ovat olleet kotimaassa asuvia.¹⁷

Lievempiä perusteita sille, ettei kauppavaikutusta ole, ovat ainakin liiketoiminnan pienuus¹⁸, palvelun tuottamisen kapasiteetti on pieni¹⁹, markkinointi ei kohdennu muille kuin paikallisille asiakkaille²⁰, kansainvälisen toiminnan osuus on hyvin vähäistä, eikä tuki lisää kapasiteettia²¹, toiminnan ei arvioida houkuttelevan ulkomaisia käyttäjiä²² tai kansalliset lait rajoittavat mahdollista liiketoimintaa jyrkästi²³.

Vastaavasti lieviä perusteita sille, että toiminnalla on vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, ovat se, että asiakasryhmää ei ole rajattu²⁴ ja alalla on jonkin verran paikallista kilpailua²⁵. Vahvoja perusteita kauppavaikutuksen olemassa ololle ovat ainakin markkinoilla toimiva ulkomainen kilpailija²⁶, toiminnan tarkoituksena on tarjota palveluja sekä koti- että ulkomaisille yrityksille, jotka käyvät kauppaa EU:ssa²⁷, toiminta tapahtuu alalla, jossa on unionin laajuista kilpailua²⁸, yrityksen tuottama tuote on unionin laajuisen kaupankäynnin kohteena tai toiminta on säännönmukaisesti rajat ylittävää²⁹ ja toiminnan tarkoituksena on tarjota palvelua kansainvälisille toimijoille³⁰.

Kauppavaikutuksen arviointia koskevia tapauksia on analysoitu tarkemmin ohjeen liitteessä.

Vaikutuksia markkinoihin arvioidaan tapauskohtaisesti

Järjestöjen toimintaa markkinoilla ja toiminnan vaikutuksia jäsenvaltioiden väliseen kauppaan arvioidaan tapauskohtaisesti. Markkinavaikutuksia voidaan arvioida esimerkiksi vertaamalla järjestön

¹³ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33149

¹⁴ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_45220

¹⁵ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_48582 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_43983

¹⁶ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_39403

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FI/TXT/?fromTab=ALL&from=EN&uri=CELEX%3A32004D0114>

¹⁸ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33149 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_45220

¹⁹ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33149 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_45220 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_48582

²⁰ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_45220 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_48582

²¹ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_39403 ja <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FI/TXT/?fromTab=ALL&from=EN&uri=CELEX%3A32004D0114>

²² https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_45220 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_48582 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_34466

²³ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_48582

²⁴ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33952

²⁵ ²⁵ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_38651 ja https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33149

²⁶ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33952

²⁷ https://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/224028/224028_778201_5_1.pdf

²⁸ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_38651

²⁹ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_33797

³⁰ https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=3_SA_35606

harjoittamaa toimintaa markkinan kokoon ja muihin markkinoilla toimiviin yrityksiin. Vaikka järjestön markkinaosuus ei olisi merkittävä, kielteisiä vaikutuksia voi syntyä, jos alalla on tyypillisesti paljon pieniä ja keskisuuria yrittäjiä. Vaikutusten arvioinnissa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi se, pystyykö järjestö sulkemaan markkinoilta isompia tai pienempiä kilpailijoita, muuten haittaamaan niiden toimintaa tai voiko uusien yritysten alalle tulo vaikeutua.

Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös se, että kaikille maantieteellisille alueille tai asiakasryhmille ei välttämättä synny yksityistä tarjontaa. Silloin järjestön toiminnalla ei välttämättä ole kilpailua vääristäviä vaikutuksia, vaikka myynnin arvo olisi melko suurikin. Kuitenkin myös kilpailua estävät vaikutukset tulee ottaa huomioon ja arvioida, estääkö järjestön toiminta yksityisen sektorin tuotannon syntyminen jollakin toimialalla tai alueella.³¹

TE-toimisto voi käyttää toiminnan luonnetta arvioidessaan apuna tuen hakijan tekemää veroilmoitusta sekä verottajan tekemiä päätöksiä (elinkeinoverovelvollisuus, veronhuojennus), joissa on kannanotto elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan elinkeinoverovelvollisuuteen. TE-toimisto pyytää tarvittavat selvitykset palkkatuen hakijalta (ei verottajalta). Käytännössä verotuspäätöksestä ilmenee vain se, onko tuen hakijalla ollut verotettavaa elinkeinotuloa. Yhdistyksiltä ja säätiöiltä pyydetään jäljennökset aina viimeisimmästä veroilmoituksesta ja verottajan antamasta verotuspäätöksestä. Näin ollen palkkatuen myöntäminen ei edellytä meneillään olevan verotuksen valmistumista. Yhdistysten ja säätiöiden käyttämä veroilmoituslomake (6C–3067) on saatavissa Internet-osoitteesta www.vero.fi/lomakkeet. Tulkinta-apuna on mahdollista käyttää myös verottajan ohjetta yleishyödyllisten yhteisöjen verotuksesta (Dnro 384/349/2007) sekä muuta verohallinnon Internet-sivustoilla olevaa materiaalia. Verottajan tekemät ratkaisut eivät sido TE-toimistoa.

Palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinotoimintana ei pääsääntöisesti pidetä toimintaa, jota verottaja ei ole katsonut verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Se, että yhteisö on tuloverolain nojalla katsottu yleishyödylliseksi, ei välttämättä tarkoita, ettei yhteisöä pidettäisi elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana palkkatukea myönnettäessä. Yleishyödylliseksi katsottu yhteisö voi harjoittaa elinkeinotoimintaa ja olla elinkeinoverovelvollinen saamastaan elinkeinotulosta. Jos yleishyödyllinen yhteisö on elinkeinotulosta verovelvollinen ja tuottaa tuotteita tai palveluita markkinoilla kilpailuolosuhteissa ja tuella palkattavan on tarkoitus työllistyä em. toimintaan, tuki voidaan tällaiseen taloudelliseen toimintaan myöntää de minimis -tukena.

Verottajan antamien ratkaisujen merkitys:

- toimivat hyvänä arvioinnin lähtökohtana, mutta eivät sido TE-toimistoa
- Jos verottajan mukaan toiminta on elinkeinotoimintaa, toiminta on myös taloudellista toimintaa, kauppavaikutuksen arviointi on tarpeen
- **HUOM!** Se, että *verottajan mukaan toiminta ei ole elinkeinotoimintaa*, ei poissulje sitä, että toimintaa voitaisiin silti pitää taloudellisena toimintana EU:n valtioneuvoston päätöksen näkökulmasta.

Järjestöllä on vastuu antamistaan tiedoista. Jos jälkepäin osoittautuu, että tukea on myönnetty virheellisesti jäsenvaltioiden väliseen kauppaan vaikuttavaan taloudelliseen toimintaan, palkkatukea ei makseta JTYPL 7 luvun 14 §:n 4 momentin (371/2023) perusteella. KEHA-keskus toimii valtionavustuslaissa tarkoitettuna valtionapuviranomaisena keskeytettäessä palkkatuen maksatuksen ja perittäessä tukea takaisin.³²

Jos jälkepäin osoittautuu, että tukea on myönnetty aiheetta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan vaikuttavaan taloudelliseen toimintaan, tuen myöntänyt viranomainen on velvollinen perimään aiheettoman tuen takaisin.

Seuraavassa on yhteenveto taulukkomuodossa palkkatuen myöntämisestä työnantajan erilaisissa toiminnan harjoittamistilanteissa.

³¹ ks. analogiaa esim. KKV, Puuttuminen edellyttää kielteisiä markkinavaikutuksia, <https://www.kkv.fi/kilpailuasiat/kilpailuneutraaliteetti/minkalainen-julkisyhteison-toiminta-voi-vaaristaa-kilpailua/>

³² ks. Eesti Pagar –tuomio C-349/17

9 § Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen

Kun tuella palkattava on täyttänyt 60 vuotta ja ollut työtön vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukea voidaan myöntää koko sille ajalle, jolle tukea haetaan, kerrallaan kuitenkin enintään 24 kuukaudeksi. Työttömyyden kestoa tarkastellaan samaan tapaan 6 §:n 1 momentissa. Työllistettävän henkilön työttömyydessä on voinut olla lyhyitä katkoksia eikä esimerkiksi yksittäiset lyhyet työkomennukset katkaise työttömyysajan laskemista.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi hakemuksen perusteella jatkaa tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Työnantajaa koskevan 3 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaista 3 vuoden määräaikaa ei tarvitse noudattaa, vaan palkkatuki voidaan myöntää uudelleen samalle työnantajalle edellyttäen, että 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdissa ehdotetut työnantajaa koskevat edellytykset ja 4 §:ssä ehdotetut työsuhteen edellytykset täyttyvät. Palkkatuki voi siten olla käytännössä pysyvä.

Tuen määrä on 50 prosenttia 5 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista koko palkkatukijakson ajalta. Tuki voitaisiin myöntää, jos henkilö on ollut työttömänä 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Nykyisin edellytetään 12 kuukauden yhdenjaksoista työttömyyttä. Ehdotettu työttömyyden keston tarkastelu olisi sama kuin ehdotetussa 6 §:n 1 momentissa.

Pykälän 3 momentin mukaan palkkatuki myönnetään 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta henkilöstä de minimis -tukena taloudelliseen toimintaan. Jos työnantaja toimii yritysmuodossa, esimerkiksi osakeyhtiönä, toimintaa voidaan lähtökohtaisesti pitää taloudellisena ja tukea voidaan myöntää pääsääntöisesti de minimis tukena. De minimis -tuki mahdollistaa pitkäkestoisen palkkatuen ikääntyneen palkkaamiseen. Palkkatukea voidaan myöntää enimmäisajan täytyttyä samalle työnantajalle uudestaan, kunhan de minimis -tuen enimmäisraja ei ylity tukea uudelleen haettaessa. De minimis -tukea on käsitelty tarkemmin edellä 8 §:n yhteydessä.

10 § Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

Palkkatuen myöntäminen oppisopimuskoulutukseen on mahdollista myös muiden työttömien työnhakijoiden työllistämisen edistämiseksi kuin 2 §:n 1 momentissa määriteltyjen kohderyhmien työllistämiseen. Tämä mahdollistaa palkkatuen myöntämisen myös 25–49-vuotiaan työttömän työnhakijan oppisopimuskoulutukseen ilman, että työnhakija kuuluu mihinkään 2 §:n 1 momentin 3–5 kohdan soveltamisalaan. Edellytyksenä on kuitenkin, että palkkatuen myöntämisen 2 §:n 2 momentissa tarkoitettut edellytykset täyttyisivät. Palkkatuen myöntäminen tällaisen henkilön oppisopimuskoulutukseen on tarkoituksenmukaista esimerkiksi silloin, kun työnhakijan työllistymismahdollisuudet olemassa olevalla osaamisella ovat heikot. Tämä voi liittyä esimerkiksi vanhentuneeseen koulutukseen tai siihen, ettei työnhakijan osaamista vastaavaa työtä ole enää tarjolla tai työnhakija ei voi esimerkiksi terveydellisistä syistä työskennellä enää nykyistä osaamistaan vastaavissa tehtävissä, ja työnhakijan työttömyys uhkaa muutoin pitkittyä tai on jo pitkittynyt yli vuoden pituiseksi.

Oppisopimuskoulutukseen pääseminen edellyttää, että ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksesta. TE-toimiston tulee tarvittaessa tehdä yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa ja ohjata työtön työnhakija koulutuksenjärjestäjälle, jonka tehtäviin kuuluu kartoittaa oppisopimuskoulutukseen hakeutuvan osaaminen ja laatia tälle osaamisen kehittämissuunnitelma. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksesta, ja haettaessa palkkatukea oppisopimuskoulutukseen TE-toimiston tehtävänä on arvioida palkkatuen myöntämisen edellytykset. Palkkatuen myöntäminen oppisopimuskoulutukseen ei ole tarkoituksenmukaista, jos työtön työnhakija voisi TE-toimiston arvion mukaan työllistyä avoimille työmarkkinoille jo olemassa olevalla osaamisellaan, vaikka oppisopimuskoulutus parantaisikin henkilön ammattitaitoa ja työllistymismahdollisuuksia.

Koska oppisopimuskoulutuksessa olevaa ei katsota työttömäksi oppisopimuksen voimassa ollessa, säädettään palkkatuen työttömyyttä koskevaan myöntämisedellytykseen poikkeus tilanteissa, joissa oppisopimus toteutetaan monityönantajaisena ja samaan oppisopimuskoulutukseen on myönnetty aiemmin palkkatukea. Palkkatuki voidaan tällöin myöntää oppisopimuskoulutuksen aikana toisen

työnantajan palvelukseen siirtyvästä, vaikka oppisopimukseen osallistuva ei ole kyseisen oppisopimuskoulutuksen takia työtön työnantajan vaihtuessa. Poikkeus ei oikeuta poikkeamaa työttömyyttä koskevasta edellytyksestä myönnettäessä palkkatukea oppisopimuskoulutuksen alkaessa. Jos se, että oppisopimuskoulutukseen osallistuva ei ole työtön jostain muusta kuin oppisopimuskoulutuksesta johtuen, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen aikana vastaanotetun toisen työsuhteen vuoksi, ei poikkeusta voi soveltaa.

Pykälän 2 momentin mukaan palkkatuki oppisopimuskoulutukseen voidaan myöntää koko koulutuksen keston ajaksi. Palkkatuen tukitaso on sama koko oppisopimuskoulutuksen keston ajan. TE-toimiston on mitoitettava oppisopimukseen myönnettävä palkkatuki tarkoituksenmukaiselle ajalle. Jatkopäätös voidaan tehdä vain tilanteessa, jossa alkuperäisen koulutussuunnitelman mukaista kestoä muutetaan esimerkiksi siitä syystä, että koulutussuunnitelmaan on tarpeen tehdä muutoksia oppilaitoksesta johtuen. Opintoja ei saa tarkoituksellisesti pitkittää tuen saamiseksi.

Palkkatukea ei voida jatkaa esimerkiksi siinä tilanteessa, jossa työnantajalle on jo myönnetty palkkatukea muuhun kuin oppisopimuskoulutukseen ja käynnissä olevan palkkatukijakson aikana sovi- taan oppisopimuskoulutuksesta.

Estettä myöntää palkkatuki oppisopimuskoulutukseen vamman tai sairauden perusteella ei ole, mutta tällöin myöntämisedellytykset sekä määrä ja kesto määräytyvät vammaa ja sairautta koskevien palkkatukisäännösten perusteella. Jos palkkatuki oppisopimuskoulutukseen on myönnetty vamman tai sairauden perusteella, tuen jatkuminen 10 kuukauden jälkeiseltä ajalta edellyttää, että vamman tai sairauden arvioidaan alentavan tuottavuutta olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti.

Säännöksen 3 momentissa todetaan, että palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään taloudelliseen toimintaan de minimis -tukea. De minimis -tukea on käsitelty tarkemmin 100 prosentin tukea koskevan 8 §:n yhteydessä.

11 § Tuella palkatun siirtäminen

Työnantaja voi siirtää työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti tuella työllistetyin toisen työnantajan (käyttäjäritys) palvelukseen. Työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta työntekijän sopijakumppanina olevan varsinaisen työnantajan ja hänen työpanostaan käyttävän käyttäjärityksen välillä säädetään työsopimuslain 7 §:ssä. Työsopimuslain mukaan siirtämiseen tulee aina olla työllistetyin suostumus.

Lisäksi siirto edellyttää JTYP-lain 11 §:n mukaan, että työ- ja elinkeinotoimisto myöntää luvan siirtoon. JTYP-lain 11 §:n 1 momentin 1–3 kohdissa on lueteltu edellytykset, joiden tulee täytyä, jotta työ- ja elinkeinotoimisto voi luvan myöntää. Lupaa pidetään työ- ja elinkeinotoimiston tekemänä päätöksenä.

Siirron edellytyksenä on, että:

- 1) käyttäjäritys täyttää 3 §:n 3 momentin 1–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;
- 2) työ- ja elinkeinotoimisto arvioi työtehtävät käyttäjärityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 1 §:ssä säädettyä tarkoitusta;
- 3) käyttäjäritys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen.

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjärityksen vakuutus edellä 1 momentin 1 kohdassa mainittujen ehtojen täyttymisestä.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäritykselle voitaisiin myöntää, jos se olisi hakenut itse palkkatukea. Palkkatuen määrä ei kuitenkaan voi olla enempää kuin työnantajäritykselle on myönnetty.

Käyttäjyrytystä koskevat samat työnantajaa koskevat edellytykset kuin tämän hakiessa itse palkkatukea. Käyttäjyrytyksen kohdalla ei kuitenkaan arvioida muiden tukien vaikutusta, koska palkkatuki maksetaan edelleen varsinaiselle työnantajalle. Käyttäjyrytyksessä suoritettavien työtehtävien tulee olla sellaisia, että ne toteuttavat palkkatuen tarkoitusta. Jos palkkatuki on myönnetty varsinaiselle työnantajalle osaamisen puutteiden perusteella, tulee työntekijän osaamisessa olla puutteita myös niissä työtehtävissä, joihin hän käyttäjyrytyksessä työllistyy. Lisäksi edellytetään, että käyttäjyryitys maksaa siirretystä työntekijästä käyvän korvauksen. Käypänä korvauksena pidetään summaa, joka vastaa vähintään työntekijälle maksettavan palkan ja palkkatuen erotusta.

Koska käyttäjyrytyksen on annettava 11 §:n 2 momentin mukaan vakuutus siitä, että 1 momentin 1 kohdassa määritetyt ehdot täyttyvät, olisi käyttäjyryitys tietoinen, että varsinainen työnantaja saa työllistetyistä palkkatukea. Sovittaessa korvauksen määrää, olisi käyttäjyrytyksen kannalta kannattavaa maksaa enintään alalla vallitsevan vuokratyövoiman hinnan ja palkkatuen erotuksen verran korvausta työvoimasta, ellei käyttäjyryitys katso, että henkilön tuottavuuden alenemaa kompensoiva palkkatuki on ylimitoitettu. Ääritilanteessa korvauksen määrä voisi olla alan vallitsevan vuokratyövoiman hinnan mukainen ottamatta huomioon palkkatukea. Tässä tilanteessa varsinainen palkkatuki työnantaja saisi koko palkkatuen määrän niin sanotun normaalivoiton päälle, mikä voitaisiin katsoa kilpailua vääristäväksi ja näin ollen siirtoon ei voitaisi myöntää lupaa tai asian käydessä ilmi jälkikäteen, voitaisiin palkkatukea periä takaisin. Käytännössä markkinahintaan perustuva valvonta on erityisen vaikeaa, joten TE-toimisto voisi puuttua vain kaikkein selkeimpiin väärinkäyttöihin. Käyttäjyrytyksen intresseissä on kuitenkin se, ettei se maksa ylisuurta korvausta palkkatuella palkatusta työvoimasta. Luvan hakemisen yhteydessä TE-toimistolla ei ole velvollisuutta selvittää korvauksen tarkkaa määrää, vaan TE-toimisto voi luottaa siihen, että käyttäjyryitys vakuuttaa korvauksen olevan kohtuullinen ja että korvausta peritään.

Pykälän 3 momentin mukaan palkkatuen määrä siirtämisen ajalta olisi joko se määrä, joka käyttäjyrytykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa itse palkkatukea tai varsinaiselle työnantajalle myönnetty palkkatuen määrä riippuen siitä, kumpi on matalampi. Näin ollen siirtäminen toiselle työnantajalle ei voi koskaan johtaa tuen määrän kasvamiseen, eikä käyttäjyryitys voi saada vastikkeetta työvoimaa. Poikkeuksena olisivat tilanteet, joissa sekä varsinainen työnantaja että käyttäjyryitys olisivat oikeutettuja 8 §:ssä tarkoitettuun 100 prosentin palkkatukeen, eikä kummankaan toiminnalla arvioida olevan vaikutusta Euroopan unionin jäsenvaltioiden väliseen kauppaan. Tällöin käypänä korvauksena voidaan pitää myös nollakorvausta, koska kumpikaan ei saisi edelleen siirtämisestä taloudellista etua. Tämä mahdollistaa kolmannen sektorin toimijoiden niin sanotut palkanmaksuringit, joissa yksi toimija toimii työllistettyjen työnantajana ja vastaa näin ollen työnantajavelvoitteista, mutta tämä siirtää työllistettyjä eteenpäin pienemmille yhdistyksille, joilla ei olisi itsellään riittävää resurssia tehtävän hoitamiseen. Malli on mahdollinen, jos varsinaisen työnantajan perimät mahdolliset korvaukset hallinnollisesta työstä eivät johda siihen, että toiminta olisi liikevaihdoltaan niin laajaa, että sillä katsottaisiin olevan kauppavaikutus.

Edelleen siirtämistä koskevilla säännöksillä pyritään vähentämään tilanteita, joihin voi liittyä kilpailun vääristymistä. Lisäksi säännöksillä pyritään estämään palkkatuen ehtojen kiertäminen siirtämällä palkkatuetta henkilö työnantajalle, joka ei voisi saada palkkatukea joko lainkaan tai vastaavin ehdoin. Jos muu työnantaja kuin yritys (esim. jokin järjestö) siirtää tuella palkatun toisen työnantajan tehtäviin ja saa tuella palkatun siirtämisestä taloudellisen korvauksen, voi korvauksen saaminen aiheuttaa sen, että tuella palkatun siirtäminen rinnastuu henkilöstövuokraukseen. Henkilövuokraus on luonteeltaan taloudellista toimintaa. Tällä tulkinnalla saattaa olla vaikutusta palkkatuen määrään, sillä tuki taloudelliseen toimintaan voidaan myöntää ainoastaan de minimis -tukena, jos kysymys on sellaisesta palkkatuesta, joka ei kuulu ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisalaan.

Työsopimuksen ehdoista työntekijän siirrossa

Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat siten, että käyttäjyrytykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne varsinaiselle työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta on se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjyrytyksessä työissä. Käyttäjyrytykselle siirtyviä velvollisuuksia ovat

esimerkiksi työajoista päättäminen, perehdyttäminen työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin sekä eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.

Palkanmaksuvelvollisuus ja muut kuin työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetut työnantajavelvoitteet ovat varsinaisella työnantajalla. Esimerkiksi vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäävät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuudeksi. Varsinaisen työnantajan on noudatettava kaikkia työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

Varsinaisen työnantajan on noudatettava työntekijään nähden työturvallisuuslaissa (738/2002) työnantajalle asetettuja velvoitteita. Varsinainen työnantaja vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten esimerkiksi työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavakuuttamisesta. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on asetettu myös käyttäjäyritykselle velvollisuus noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäyritys vastaa työntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Käyttäjäyrityksen on erityisesti varmistettava, että työntekijällä on työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus. Käyttäjäyrityksen on perehdytettävä työntekijä myös työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Työssä tarvittavien henkilösuojaimien ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Käyttäjäyrityksen tehtäviin siirretyn työntekijän työsuhteessa on ensisijaisesti sovellettava varsinaista työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa työehtosopimusta tai työnantajaa velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos varsinainen työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, siirretyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan vähintään käyttäjäyritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä todetusta seuraa, että vuokratyöntekijöillä voi olla erilaiset työehdot verrattuna käyttäjäyrityksen varsinaisiin työntekijöihin.

Tuella palkatun siirtäminen toisen työnantajan tehtäviin on tarkoituksenmukaista esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa palkkatuetussa työssä oleva saa siirron kautta työkokemusta tehtävistä, jotka edistävät hänen sijoittumistaan avoimille työmarkkinoille. Käyttäjäyritykselle siirto antaa mahdollisuuden ilman työnantajariskiä arvioida henkilön soveltuvuutta tarjolla oleviin tehtäviin.

Myös niissä tilanteissa, joissa työnantajan on tarkoitus siirtää tuella palkattu toisen työnantajan tehtäviin, tuen myöntäminen lähtee työttömän työnhakijan tarpeista. Palkkatukea myönnettäessä arvioidaan aina, onko tarjolla oleva työsuhte kestoaltaan ja muutenkin sellainen, että se parantaa tuella palkatun ammatillista osaamista. Em. syistä palkkatukea ei ole tarkoituksenmukaista myöntää esimerkiksi hyvin lyhyisiin työsuhteisiin.

Tukea saaneen työnantajan toimialalla työtehtävät saattavat olla sellaisia, että niitä tehdään normaalisti muualla kuin työnantajan omissa tiloissa (esimerkiksi yrityksen toiselle yritykselle suorittamat alihankintatyöt ja palvelujen myynti kotitalouksille). Edellä mainituissa tilanteissa ei välttämättä ole kysymys siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin. Tilannetta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, tapahtuuko työsuoritus tukea saavan työnantajan toimeksiannosta ja tämän lukuun; maksaako työnantaja tuella palkatun työntekijän koko palkan sekä tapahtuuko työsuoritus em. työnantajan johdon ja valvonnan alaisena siten, että ns. direktio-oikeus säilyy palkkatukea saavalla työnantajalla. Siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin ei ole kysymys esimerkiksi tilanteessa, joissa siivouspalveluja tuottavan työnantajan palveluksessa oleva työntekijä suorittaa työtään toimeksiantajan toimitiloissa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näissä tilanteissa työntekijällä ei ole sopimussuhdetta toimeksiantajaan, joka on hankkinut palvelun työnantajalta.

12 § Tilapäinen keskeyttäminen

Palkkatuen maksatus keskeytetään tilapäisesti, jos työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät vähintään kuukauden ajaksi tai ovat olleet keskeytyneenä vähintään kuukauden ajan. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijän lomauttamisesta tai pitkästä sairauslomasta, jonka ajalta työnantajalla ei ole pal-

kanmaksuvelvollisuutta. KEHA-keskus keskeyttää pykälän 1 momentin mukaan palkkatuen maksamisen tällöin tilapäisesti. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen, TE-toimisto jatkaa palkkatukijaksoa ajalla, joka alkuperäisestä päätöksestä jäi keskeytyksen vuoksi maksamatta. Jatkoa myönnetään kuitenkin enintään siihen saakka, kunnes alkuperäisen palkkatukijakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta. Mainittu 12 kuukauden yläraja perustuu ryhmäpoikkeusasetuksen 32 artiklan 2 kohtaan, jonka mukaan tukikelpoisia kustannuksia ovat työntekijän työhönottoa seuraavan enintään 12 kuukauden palkkakustannukset.

TE-toimisto ei harkitse tuen tarkoituksenmukaisuutta, jos työtehtävät ja työsuhteen ehdot eivät ole muuttuneet. Päätöksen muuttaminen edellyttää kuitenkin, että työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset edelleen täyttyvät.

Säännöksen 2 momentissa säädetään, ettei 12 kuukauden enimmäisaikaa sovelleta, jos palkkatuki on myönnetty 7–10 §:n perusteella. Alentuneesti työkykyisestä myönnettävän palkkatuen kesto voi ylittää 12 kuukautta, joten ehtoa ei sovelleta alentuneesti työkykyisestä myönnettyyn palkkatukeen. Ehtoa ei ole tarkoituksenmukaista soveltaa liioin 60 vuotta täyttäneestä pitkäaikaistyöttömästä tai oppisopimuskoulutukseen myönnettyyn palkkatukeen, koska näissä tilanteissa tuki voidaan myöntää yli 12 kuukauden pituiseksi. Myöskään 100 prosentin palkkatukeen edellytystä ei ole tarpeen soveltaa, koska 100 prosentin palkkatukeen ei sovelleta ryhmäpoikkeusasetusta.

13 § Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen

Palkkatuki yhdessä muiden samoihin palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuskoulutuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa ei saa ylittää tuella palkatusta aiheutuneita palkkakustannuksia. Jos tuet ylittävät palkkakustannusten määrän, palkkatuesta vähennetään palkkakustannukset ylittävä määrä. Palkkakustannuksella tarkoitetaan 5 §:ssä tarkoitettuja palkkatuella katettavia kustannuksia.

Koska 5 §:n mukaan palkkakustannuksiin ei lueta työnantajan sivukuluja, palkkatuki ei yhdessä palkkakustannuksiin maksettavan muun tuen kanssa voi ylittää työntekijälle maksettavaa palkkaa. Jos muu tuki on myönnetty ainoastaan kuluihin, joita ei voida palkkatuella kattaa, eikä kyseessä ole oppisopimuksen perusteella maksettava koulutuskorvaus, ei muulla tuella ole vaikutusta palkkatukeen. Jos muu tuki on myönnetty yksiselitteisesti esimerkiksi palkan sivukuluihin, ei tukia ole tarpeen yhteensovittaa. Jos työnantajalle on myönnetty saman työntekijän palkkakustannuksiin muuta tukea ilman, että tukea on nimenomaisesti kohdennettu kustannuksiin, joita ei voida palkkatuella kattaa, tuki katsotaan samoihin palkkakustannuksiin kohdentuvaksi.

Yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävän 100 prosentin palkkatuen ja muiden tukien yhteismäärä voi olla enintään 1,23 kertaa palkkakustannusten ja muiden tuella palkattujen palkkakustannuksiin ja työnantajan sivukuluihin myönnettyjen tukien määrä. Säännös on tarpeen, koska 100 prosentin tuen määrää korotetaan työnantajan sivukulut huomioon ottavalla kertoimella. Sivukulukertoimella korotetun palkkatuen määrä ei saa yhdessä muiden palkkaan tai sivukuluihin myönnettyjen tukien kanssa ylittää työnantajan tuella palkatulle maksamaa palkkaa korotettuna sivukulukertoimella.

Esimerkki. Jos työnantaja maksaisi tuella palkatulle 65 prosentin työajalta palkkaa 1 300 euroa ja saisi saman henkilön palkkauskustannuksiin muuta tukea 500 euroa, palkkatukena maksettaisiin $1\,300 \text{ euroa} \cdot 1,23 = 500 \text{ euroa}$ eli 1 099 euroa. Jos työntekijän palkattaisiin kokoaikatyöhön, jonka palkka olisi 2 300 euroa, olisi 65 prosentin työajan palkka 1 495 euroa. Palkkatuki ilman muiden tukien vaikutusta olisi $1\,495 \text{ euroa} \cdot 1,23$ eli 1 838,35 euroa. Työnantaja saisi työntekijän palkkauskustannuksiin muuta tukea 700 euroa. Koska tuella palkatulle maksettava palkka 2 300 euroa korotettuna kertoimella 1,23 olisi 2 829 euroa, ei muun tuen määrä vaikuttaisi palkkatukeen.

Pykälän 2 momentissa viitataan ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena maksettavaan palkkatukeen, jonka enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta säädetään mainitussa asetuksessa.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myönnetty palkkatuki kasautuu muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myöntämän tuen kanssa, jos tuki on myönnetty samoihin palkkakustannuksiin. Tukien yhteismäärä ei saa ylittää 50 prosenttia tai alentuneesti työkykyisten kyseessä olleen 70 prosenttia palkkakustannuksista.

Tuen taso määritellään palkkatukea myönnettäessä normaalisti, mutta edellä mainitut säännökset asettavat maksettavalle palkkatuelle enimmäistason. Maksatushakemusten käsittelyn yhteydessä KEHA-keskuksen on tarkistettava, ettei maksettava palkkatuki ylitä enimmäismääriä.

Esimerkki: Ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla (kohderyhmä JTYPL 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1-5 kohtien mukainen) myönnetyn palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkakustannuksista. Tuella palkattavan palkkakustannukset ovat 2 000 euroa. Työnantaja saa tuella palkatun palkkakustannuksiin muuta tukea 400 euroa kuukaudessa (20 % palkkakustannuksista). Jos tätä muuta tukea ei ole myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen eikä de minimis -asetuksen nojalla, palkkatukea maksetaan 1 000 euroa. Edellä mainitussa tapauksessa muu tuki ei vaikuta palkkatuen määrään, koska palkkatuki ja muu tuki yhdessä eivät ylitä palkkakustannuksia. Jos muu tuki on myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena, palkkatukea voidaan maksaa 600 euroa (30 % palkkakustannuksista).

14 § Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet

Pykälän 1 momentissa säädetään palkkatuen enimmäismäärästä. Enimmäismäärät ovat:

50 prosentin palkkatukitilanteet (ammattillisen osaamisen parantaminen, oppisopimuskoulutus, 60 vuotta täyttäneet pitkäaikaistyöttömät)

- 1 260 euroa kalenterikuukauden ajalta. Enimmäismäärä perustuu enintään 2 520 euron kuukausipalkkaan. Palkkatukea voidaan myöntää ja maksaa tätä suurempiinkin palkkakustannuksiin, mutta tuen enimmäismäärä rajoittaisi tuen maksatusta, kun palkka on suurempi kuin 2 520 euroa kuukaudessa.

Alentuneesti työkykyisten palkkaamiseen myönnettävä tuki (7 §)

- enimmäismäärä on 1 770 euroa kalenterikuukaudelta. 70 prosenttia 2 520 eurosta on 1 764 ja enimmäismäärä pyöristetään aina ylöspäin lähimmän kymmenen euron tarkkuuteen.

100 prosentin tuki (8 §)

- enimmäismäärä on 2 020 euroa kalenterikuukaudelta, koska 100 prosentin palkkatuella voitaisiin kattaa 65 prosenttia palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23. Kokoaikaisen työntekijän 2 520 euron suuruudesta kuukausipalkasta 65 prosenttia on 1 638 euroa ja tämä korotettuna kertoimella 1,23 on 2 014,74 euroa. Nämä palkkakustannukset voidaan korvata täysimääräisesti. Enimmäismäärä pyöristetään ylöspäin lähimmän kymmenen euron tarkkuuteen.

Vaikka laissa säädetään enimmäismääristä, työnantajien ja työttömien yhdenvertaisen kohtelun kannalta on tärkeää, että määrät perustuvat yhtenäisiin tukiprosentteihin, joka on sama kaikille työnantajille, jotka hakevat palkkatukea samoin perustein (ammattillinen osaaminen, alentuneesti työkykyiset, 100 prosentin tuki).

Pykälän 2 momentissa säädetään tilanteista, joissa maksatusjakso poikkeaa kalenterikuukaudesta. Tällöin maksatusjaksoon sovellettava enimmäismäärä muodostetaan jakamalla kalenterikuukausikohtainen enimmäismäärä luvulla 30 ja kertomalla osamäärä maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrällä.

Tuen enimmäismäärää tarkistetaan kolmen vuoden välein valtioneuvoston asetuksella. Tarkistaminen perustuu ansiotasoindeksiin muutokseen.

Palkkatukea ei makseta, jos:

- 1) tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja;
- 2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että 3 §:ssä säädetty työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 4 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 11 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täyty;
- 3) palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

KEHA-keskus hoitaa palkkatuen maksamisen. KEHA-keskus hylkää palkkatuen maksatushakemuksen, jos tuen saaja ei noudata TE-toimiston palkkatukipäätöksessä asettamia ehtoja. JTYPL 7 luvun 1 §:n 2 momentin nojalla TE-toimisto voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

Palkkatukea ei makseta, jos palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, etteivät palkkatuen myöntämisen edellytykset ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai sen jälkeen. Tukea ei makseta, jos 3 §:ssä säädetty työnantajaan liittyvät, 4 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät tai 11 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai täyty tukea maksettaessa.

Palkkatukea ei makseta myöskään, jos palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Virheellisesti tai liikaa myönnetty palkkatuki on kyseessä esimerkiksi tilanteissa, joissa palkkatuki on myönnetty määrältään suurempana tai kestoltaan pidemmäksi ajaksi kuin säännösten mukaan olisi voitu myöntää. Virheellisesti myönnetty palkkatuki on kyseessä myös, jos palkkatuki taloudelliseen toimintaan on myönnetty valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, vaikka tuki olisi pitänyt myöntää de minimis -tukena. Palkkatukea on myönnetty perusteettomasti, jos tukea ei olisi säännösten mukaan voinut lainkaan myöntää, koska tuen saaja, käyttäjäyrittäjä tai tuella palkattava ei täytä JTYPL 7 luvussa säädettyjä edellytyksiä.

15 § Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat

TE-toimisto voi osoittaa valtion virastolle tai laitokselle määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkakustannuksiin. Lain 7 luvun 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten lisäksi määrärahaan voi sisältyä myös työnantajan sivukuluja. Määrärahoista voidaan 2 momentin mukaan kattaa paitsi 5 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannukset myös lisäksi työntekijästä aiheutuva työnantajan lakisääteinen sairausvakuutus-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu.

Määrärahojen käyttöön sovelletaan, mitä 1 ja 2 §:ssä, 3 §:n 3 momentin 2–4 kohdissa, 4, 7, 10 ja 11 §:ssä, 13 §:n 1 momentissa ja 14 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään palkkatuesta. Vaikka virastoille myönnettävän määrärahan käyttöön pyritään soveltamaan vastaavia säännöksiä kuin palkkatukea myönnettäessä muille työnantajille, aivan kaikkien säännösten noudattaminen ei ole tarpeen. Koska valtion virastoille myönnettävä määräraha ei ole valtiontukisääntelyn mukaista valtiontukea, ei myöskään valtiontuen myöntämistä koskevat rajoitteet koske samalla tavalla virastoille myönnettävää määrärahaa. Esimerkiksi työnantajaa koskevaa saman työntekijän palkkaamista koskevaa 3 §:n 3 momentin 5 kohdassa säädettyä kolmen vuoden rajoitetta ei ole tarpeen noudattaa.

Lisäksi määrärahojen käyttöön sovelletaan, mitä 6 ja 9 §:ssä säädetään palkkatuen kestosta.

Pykälän 3 momentissa säädetään yhdestä henkilöstä korvattavien palkkauskustannusten enimmäismäärä. Korvattavien palkkakustannusten määrä on enintään 3 410 euroa kuukaudessa. Jos työllistetyille maksetun palkan palkanmaksukausi poikkeaa kalenterikuukaudesta, sovelletaan enimmäismäärän laskentaan vastaavaa menettelyä kuin palkkatuesta on säädetty 14 §:n 2 momentissa. Enimmäismäärä tarkistetaan ansiotasoindeksin perusteella kolmen vuoden välein valtioneuvoston asetuksella.

Määrärahan osoittaminen

JTYPL 7 luvun 15 §:n mukaan TE-toimisto voi osoittaa sen käyttöön osoitettujen määrärahojen rajoissa valtion virastoille ja laitoksille määrärahaa työttömien työnhakijoiden työllistämiseen. Luettelo valtion virastoista ja laitoksista löytyy Internet-osoitteesta www.valtiokonttori.fi. Valtion liikelaitos katsotaan palkkatukea myönnettäessä pääsääntöisesti yritykseksi. Jos liikelaitoksella on yhteiskunnallisia tehtäviä ja henkilö palkataan tällaisiin tehtäviin, liikelaitos rinnastetaan valtion laitokseen ja sille voidaan myöntää palkkatuen sijasta työllisyysmäärärahaa.

Määrärahaa voidaan osoittaa sekä työsuhteeseen että virkasuhteeseen palkattavan henkilön työllistämiseen. Kun säännöksissä viitataan työsuhteessa noudatettavaan lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, tulee valtion viraston tai laitoksen noudattaa vastaavasti virkasuhteessa noudatettavaa lakia ja virkaehtosopimusta.

Määrärahan myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu maksamaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jos on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, kyseiseen palvelussuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan.

Työllisyys- ja työttömyysetuusmäärärahoista voidaan suorittaa valtion virastolle tai laitokselle palkatun palkkauskustannukset kokonaisuudessaan. Hyväksyttäviin palkkakustannuksiin sovelletaan, mitä JTYPL 7 luvun 5 §:ssä säädetään. Kustannuksia ei kuitenkaan voida korvata enempää kuin mitä valtion talousarviossa vuosittain määrätään.

Työllisyys- ja työttömyysetuusmäärärahoista voidaan suorittaa valtion virastolle tai laitokselle JTYPL:n 5 §:ssä tarkoitetut palkkakustannukset ja sen lisäksi työntekijästä aiheutuva työnantajan lakisääteinen sairausvakuutus-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu. Lomarahaa ei pääsääntöisesti katsota kustannukseksi, joka korvataan. Lomaraha tai lomakorvaus voidaan korvata vain niissä tilanteissa, joissa vuosiloma on pidetty palkkatukijakson aikana ja lomaraha tai –korvaus sisältää ao. vuosiloma-ajan palkan. JTYPL:n 15 §:n 3 mom. mukaan yhdestä henkilöstä korvattavien palkkauskustannusten määrä saa olla yhteensä enintään 3 410 euroa kuukaudessa. Mainittu enimmäismäärä ei estä työnantajaa maksamasta korkeampaa palkkaa ja käyttämästä palkkauskustannuksiin enemmän rahaa, kunhan työnantaja maksaa erotuksen itse. Vuoden 2024 valtion talousarvioesityksen mukaan määrärahaa voidaan myöntää enintään 250 henkilötyövuotta vastaavalta osalta.

Palkattaessa työllisyys- ja työttömyysetuusmäärärahoilla valtion virastoihin ja laitoksiin noudatetaan seuraavia JTYPL 7 luvun säännöksiä:

- 1 § Palkkatuki
- 2 § Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen
- 3 § 3 momentin 2-4 Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset
- 4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset
- 7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen
- 10 § Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen
- 11 § Tuella palkatun siirtäminen
- 13 § 3 momentti Muun tuen vaikutus palkkatukeen
- 14 § 2, 3 ja 4 momentti Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet

Valtion talousarvion momentin 32.30.51 päätösoosan mukaan määrärahaa voidaan käyttää ennen työllisyyslain (275/1987) voimaantuloa tuella palkattujen ja edelleen samassa työsuhteessa olevien vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamisesta aiheutuviin menoihin. Näiden henkilöiden palkkauksesta aiheutuviin kustannuksiin voidaan edelleen myöntää myös yliopistoille työllisyysmäärärahaa. Päätös myönnettävästä määrärahasta tehdään enintään yhdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Tämä tarkoittaa sitä, ettei päätös voi ajoittua kahdelle eri kalenterivuodelle.

7 a luku 55 VUOTTA TÄYTTÄNEIDEN TYÖLLISTÄMISTUKI

Työllistämistuki on 1.7.2023 käyttöön otettu tuki. Tukea myönnetään työnantajalle 55 vuotta täyttäneen työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Tuen myöntämisen edellytykset täyttävillä työnhakijoilla on samanlainen mahdollisuus kuin muilla henkilöasiakkailta hyödyntää myös muita julkisia työvoima- ja yrityspalveluja.

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki on monilla tavoin 7 luvun 1 §:ssä tarkoitetun palkkatuen kaltainen. Työ- ja elinkeinotoimistolla ei kuitenkaan 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen kohdalla ole palkkatuen lailla harkintavaltaa siinä, tulisiko tuki myöntää vai ei. Tuki on myönnettävä 7 a luvun 2 §:ssä olevien edellytysten täytyessä. Lisäksi 7 a luku ei sisällä 7 luvun 11 §:n kaltaista säännöstä tuella palkatun siirtämisestä. Työnantaja ei siten voi siirtää toisen yrityksen käytettäväksi työntekijää, jonka palkkakustannuksiin on myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea. Lisäksi palkkatuesta poiketen 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukeen ei liity poikkeuksia tuen määrässä ja kestossa eri tilanteissa.

1 § Tavoitteet 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuella

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki määrittää 55 vuotta täyttäneen työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkakustannuksiin myönnettäväksi tueksi. Työllistämistukea voidaan myöntää samoille työnantajille kuin ehdotetun 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea, eli tukea voivat saada kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet, yhteisöt ja muut työnantajat, mutta eivät kuitenkaan valtion virastot tai laitokset. Luonnolliselle henkilölle 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea voitaisiin myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Tuen myöntäminen vaatii siis työnantajalta y-tunnusta.

Tuen tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan. Tavoitteena on edistää työnhakijan työllistymistä siten, että hän voi siirtyä mahdollisuuksien mukaan työstä työhön tai työstä yrittäjätoimintaan. Tavoitteena on myös edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä.

2 § Työllistämistuen myöntämisen edellytykset

Tuen myöntäminen ei edellytä TE-toimiston harkintaa, vaan tuki on myönnettävä, kun pykälään listatut edellytykset täyttyvät. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että

- 1) työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija on tuen myöntöhetkellä täyttänyt 55 vuotta;
- 2) työnhakija on ollut työttömänä välittömästi ennen tuen myöntämistä edeltävien 28 kuukauden aikana vähintään 24 kuukautta ja
- 3) muut 2 §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät.

Työttömyyden kestoa laskettaessa otetaan huomioon aika, jona henkilö on ollut työtön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdan tarkoittamalla tavalla. Henkilön ei kuitenkaan edellytetä olleen työnhakija työttömyysaikansa ajan. Edellytetty edeltävän työttömyyden kesto on sama kuin 7 luvun 8 §:ssä tarkoitettua 100 prosentin palkkatuessa. Työnantajalla on mahdollisuus valita, mitä tukea työllistämiseen tämä hakisi, jos työnantajalla on mahdollisuus hakea sekä palkkatukea että 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea. Työnantajalla ei kuitenkaan ole mahdollisuutta saada molempia tukia samanaikaisesti saman henkilön palkkakustannuksiin.

Pykälän 2 momentin mukaan 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea myönnetään vain, jos tuella palkattavan työsopimuksessa säännölliseksi työajaksi on määritelty vähintään 25 viikkotuntia. Jos

alan päätoiminen tuntimäärä on alhaisempi kuin 37,5 tuntia viikossa, tulee työsopimuksessa taatun työajan olla vähintään 65 prosenttia alan säännöllisestä enimmäistyöajasta, jotta tukea myönnettäisiin. TE-toimisto ei seuraa vaadittujen työtuntien täyttymistä eikä pyydä työnantajalta asiasta selvityksiä, mutta tämän luvun 4 §:n 2 momentin mukaisesti tuen maksaminen keskeytetään, jos käy ilmi, ettei vaadittu viikkotuntimäärä ole täyttynyt.

Edelleen 2 momentin mukaan tuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työsopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. TE-toimisto voi luottaa työnantajan ilmoitukseen siitä, että maksettava palkka on työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, työstä maksettavaksi 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdan tarkoittamalla tavalla joka 25 tunnin työaikaan sovitettuna on noin 756 euroa kuukaudessa. Tukea ei kuitenkaan myönnetä, jos henkilön palkka perustuu kokonaan työn tulokselle eli olisi kokonaisuudessaan provisiopalkkaa. Jos tuella palkattavan kuukausipalkka koostuu kiinteästä palkasta ja provisiosta, tulee kiinteän palkanosan itsessään täyttää edellä kuvatut työstä maksettavan palkan vaatimukset.

Pykälän 3 momentti sisältää 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen työnantajaa koskevat myöntämisen edellytykset. Käytännössä säännöksessä luetellaan tilanteet, joissa työllistämistukea ei myönnetä.

Työllistämistukea ei myönnetä, jos

- 1) työnantaja on työllistämistuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä työllistämistuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;
Kysymyksessä on vastaava edellytys kuin palkkatukea koskeva 7 luvun 3 §:n 3 momentin 1 kohta.
- 2) työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja;
- 3) työnantaja on syyllistynyt valtionavustuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn; Menettelyyn syyllistyminen valtionavustuslaissa säädettyjen määräaikaisten sisällä olisi ehdoton este tuen myöntämiselle.
- 4) työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai tämän lain 7 luvussa tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; Vastaava edellytys koskee palkkatukea 7 luvun 3 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan.
- 5) työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea. Palkkakustannuksilla tarkoitetaan samoja kustannuksia kuin luvun 5 §:ssä;
- 6) työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös;
- 7) palkattava henkilö on vuorotteluvapaalain (1305/2002) 9 §:ssä tarkoitettu sijainen; tai
- 8) tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella.

3 § Työllistämistuen määrä ja kesto

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuella voidaan korvata 70 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkakustannuksista kymmeneltä kuukaudesta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta.

Työllistämistuen määrää laskettaessa tukikelpoisina kustannuksina pidettäisiin samoja kustannuksia kuin palkkatuen määrää laskettaessa 7 luvun 5 §:n perusteella.

Pykälän 3 momentin mukaan työllistämistukea maksettaisiin enintään 1 770 euroa kuukaudessa. Lisäksi todetaan, että enimmäismäärään sovelletaan, mitä palkkatuesta säädetään 7 luvun 14 §:n 2 ja 3 momentissa. Mainitussa 2 momentissa säädetään maksatusjakson keston laskemisesta ja 7 3 momentissa säädetään tuen enimmäismäärän tarkistamista ansiotasoindeksin muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtionneuvoston asetuksella.

Työllistämistuen enimmäismäärä 1 770 euroa on sama kuin 7 luvun 7 §:n perusteella myönnettyllä alentuneesti työkykyisten työllistämiseen tarkoitetulla palkkatuella, koska molempien tukien määrä olisi 70 prosenttia palkkakustannuksista.

4 § Eräiden palkkatukea koskevien säännösten soveltamien työllistämistukeen

Pykälässä säädetään, mitä palkkatukea koskevia 7 luvun säännöksiä sovelletaan 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukeen. Työllistämistukeen sovelletaan seuraavia palkkatukea koskevia säännöksiä:

- mitä 7 luvun 4 §:n 3 momentissa säädetään palkkatuesta liikkeenluovutustilanteissa. Työllistämistukea voidaan myöntää luovutuksen saaneelle työnantajalle ajaksi, joka alkuperäisestä ensimmäiselle työnantajalle myönnetystä tukijaksosta on jäljellä.
- mitä 7 luvun 12 §:ssä säädetään tilapäisestä keskeyttämisestä. KEHA-keskus keskeyttää 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen tuen maksamisen tilapäisesti, jos työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukaudeksi. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen, työ- ja elinkeinotoimisto jatkaisi tukijaksoa ajalla, joka alkuperäisestä päätöksestä jäi keskeytyksen vuoksi maksamatta. Ehdotus vastaa palkkatukea koskevaa 7 luvun 12 §:ää sillä erolla, että 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuella voitaisiin myöntää jatkoa palkkatuella säädetystä 12 kuukauden rajasta riippumatta. Päätöksen muuttamisen edellytyksenä olisi kuitenkin, että työnantaja koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset edelleen täyttyisivät eli ettei työnantajalla olisi maksamatta veroja tai muita julkisia maksuja ja ettei työnantaja olisi irtisanonut työntekijöitään tuotannollisista tai taloudellisista syistä.
- mitä 7 luvun 14 §:n 4 momentissa säädetään tuen maksamisen esteistä. 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen maksamisen esteet ovat samat kuin palkkatuen maksamisen esteet. Työllistämistukea ei siis makseta, jos
 - 1) tuen saaja ei noudata tukipäätöksessä asetettuja ehtoja;
 - 2) tuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että työnantajaan liittyvät tuen edellytykset tai työsuhteeseen liittyvät tuen edellytykset eivät täyty;
 - 3) tukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

Muuta huomionarvoista työllistämistuesta

- työntekijän siirtäminen ei ole mahdollista; liikkeenluovutus kuitenkin mahdollinen
- tukijaksoa ei voi jatkaa ennen kuin tuen myöntämisen edellytykset täyttyvät uudelleen (mm. edeltävä 24/28 kk työttömyys)

8 luku YRITYSTOIMINNAN KÄYNNISTÄMIS- JA KEHITTÄMISPALVELUT

1 § Starttiraha

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää päätoimisen yritystoiminnan aloittavan henkilöasiakkaan toimeentulon turvaamiseksi starttirahaa. Yrittäjyyttä tarkasteltaessa noudatetaan TTL:n yrittäjää koskevia säännöksiä. Starttiraha on tarkoitettu yrittäjäksi ryhtyvälle, joten sitä ei pääsääntöisesti myönnetä henkilölle, joka on jo yrittäjäsasemassa. Edellä mainitusta poiketen starttirahaa voidaan myöntää sivutoimiselle yrittäjälle, joka laajentaa toimintansa päätoimiseksi.

Henkilö voi olla TTL:ssa tarkoitettu päätoiminen yrittäjä, vaikka hänelle maksetaan työttömyysetuutta TTL 2 luvun 5 a §:n perusteella. Näissä työttömänä aloitettuun yritystoimintaan liittyvissä tilanteissa TE-toimisto ei arvioi yritystoiminnan pää- ja sivutoimisuutta antaessaan työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle työttömyysetuuden maksamisen mahdollistavan työvoimapolitiittisen lausunnon.

Starttirahaa voidaan myöntää myös aiemmin yrittäjinä toimineille henkilöille. Jos aiottu yritystoiminta on samankaltaista kuin aiemmin harjoitettu toiminta, TE-toimiston tulee harkita, onko starttirahan myöntäminen toiminnan uudelleen aloittamiseen tarkoituksenmukaista. Jos henkilö on tehnyt yrittäjänä ainoastaan joitakin ”keikkaluonteisia” toimeksiantoja, jotka työttömyysturvalain säännösten mukaan voidaan katsoa päättyneiksi, voidaan starttirahaa muiden edellytysten täytyessä myöntää henkilön aloittaessa jatkuvaluonteiseksi tarkoitettua päätoimisen yritystoiminnan.

Starttirahaa voidaan myöntää myös ulkomaalaiselle, joka oleskelee Suomessa laillisesti ja jolla on elinkeinotoiminnan harjoittamiseen tarvittavat luvat. Starttirahaa ei ole tarkoituksenmukaista myöntää ulkomaille perustettavaan yritykseen, koska starttirahan tarkoituksena on edistää yritysten ja työpaikkojen syntymistä Suomessa. Starttirahaa ei tule myöntää Suomen rajojen ulkopuolella asuvalle henkilölle, vaikka yritys perustettaisiin Suomeen.

Starttirahalla voidaan turvata yrittäjän toimeentuloa enintään 12 kuukauden ajan. Starttirahapäätös tehdään jaksoittain. Ensimmäisen jakson pituus on kuusi kuukautta. Alle kuuden kuukauden mittaisia päätöksiä voidaan tehdä ainoastaan poikkeustapauksissa.

Jos starttirahalla yrittäjäksi ryhtynyt jättää starttirahan jatkohakemuksen, arvioi TE-toimisto muun muassa:

- TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelun tarvetta,
- onko yritystoiminta käynnistynyt aiemman jakson aikana suunnitellusti, esimerkiksi suhteessa esitettyyn liiketoimintasuunnitelmaan ja
- turvaako yritystoiminnasta saatu tuotto jo tässä vaiheessa yrittäjän toimeentulon riittävästi.

Muun muassa näiden seikkojen perusteella arvioidaan jatkorahoituksen tarve ja kesto. Jatko myönnetään enintään kuuden kuukauden pituisena.

Starttirahan jatkohakemus on toimitettava TE-toimistolle voimassa olevan starttirahakauden aikana. Starttirahan saaja ohjeistetaan toimittamaan jatkohakemus TE-toimistolle viimeistään noin kuukausi ennen starttirahajakson päättymistä, jotta TE-hallinnon ulkopuolinen asiantuntijapalvelu, starttirahalausunto, ehditään hankkia ja jatkopäätös tehdä niin, ettei tuen maksuun tule katkoa. Starttirahakauden päätyttyä toimitettu jatkohakemus pääsääntöisesti hylätään JTYPL 8 luvun 2 §:n 2 momentin nojalla annetun tukipäätösehdon mukaisesti, ellei TE-toimisto erityisestä syystä päättää myöntää jatkoon starttirahalle. Erityisellä syyllä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa starttirahan saaja on ollut tosiasiallisesti estynyt toimittamasta hakemusta ajoissa esim. sairauden tai hakijasta riippumattoman muun syyn vuoksi. Erityistä syytä ei ole tilanteessa, jossa starttirahan jatkosta on tehty kielteinen päätös määrärahasyistä ja starttirahaa haetaan uudella hakemuksella starttirahakauden päättymisen jälkeen, kun TE-toimistolla jälleen on määrärahoja käytettävissään.

Starttiraha myönnetään de minimis -tukena. Starttirahan seurannan ja valvonnan vuoksi starttirahan hakijan tulee toimittaa KEHA-keskukselle ensimmäisen maksatushakemuksen yhteydessä yrityksen y-tunnus. Starttiraha huomioidaan laskennallisesti kyseisen yritystoiminnan de minimis -tueksi. Tämä ehto on starttirahapäätöksessä.

2 § Starttirahan myöntämisen edellytykset

Starttirahan hakijan riittävien valmiuksien arviointi

JTYPL 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan starttirahan myöntäminen edellyttää, että starttirahan hakijalla on tai hän hankkii riittävät valmiudet aiottuun yritystoimintaan. Riittäviä valmiuksia tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota ammatillisen osaamisen lisäksi valmiuksiin toimia yrittäjänä. Jos starttirahan hakijalla ei ole vielä starttirahapäätöstä tehtäessä riittäviä valmiuksia toimia yrittäjänä, voidaan starttiraha myöntää, mikäli henkilö sitoutuu hankkimaan tarvittavat yrittäjävalmiudet. Starttiraha-asiakas voi suorittaa tarvittavan yrittäjäkoulutuksen esimerkiksi työvoimakoulutuksena kokonaan tai osittain starttirahakauden aikana. Jos koulutus suoritetaan starttirahakaudella, voidaan koulutukseen osallistuminen asettaa tukipäätöksessä tuen maksamisen ehdoksi.

Jatkuvan kannattavan toiminnan arviointi

JTYPL 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan starttirahan myöntäminen edellyttää, että aiotulla yritystoiminnalla on TE-toimiston arvion mukaan jatkuvan kannattavan toiminnan edellytykset. Jatkuvan kannattavan toiminnan edellytyksiä tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota muun muassa liiketoimintasuunnitelmaan, kannattavuuslaskelmiin, tulosennusteisiin ja riskeihin. Starttirahan jatkopäätösten osalta voidaan käyttää apuna myös esimerkiksi kirjanpitäjältä ja/tai verottajalta saatuja tietoja, kuten yrityksen tulos- ja tase-laskelmaa sekä tilinpäätöstä.

Muut tarpeelliset ehdot starttirahapäätöksessä

JTYPL 2 §:n 2 momentin mukaan TE-toimisto voi asettaa starttirahapäätöksessä tarpeellisia ehtoja. Tällaisia ehtoja voivat olla esimerkiksi;

- yritystoiminnan edellyttämän rahoituksen järjestyminen, kuten lainalupaus,
- elinkeinon harjoittamiseen tarvittavien lupien saaminen,
- maksusuunnitelman tai yksityisen velkajärjestelyn maksuohjelman noudattaminen,
- yritystoiminnassa tarvittavan koulutuksen tai kielitaidon hankkiminen.

3 § Starttirahan myöntämisen ja maksamisen esteet

Kohtuullisen toimeentulon turvaamisen arviointi yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa

JTYPL 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan starttirahaa ei myönnetä, jos aiotun yritystoiminnan arvioidaan turvaavan henkilöasiakkaan kohtuullisen toimeentulon päätoimisen yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa.

Toimeentulon turvaamisen tarvetta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa aiotun yritystoiminnan luonteeseen ja sen edellyttämään rahoitukseen. Tässä tarkastelussa otetaan huomioon muun muassa, kuinka paljon vierasta pääomaa yritykseen tarvitaan ja miten rahoitus järjestetään. Jos yritystoiminta edellyttää suuria investointeja, jotka rahoitetaan pitkälti lainoilla ja yritystoiminta on luonteeltaan sellaista, että yritystoiminnan tulot tulevat viiveellä, yrittäjän voidaan arvioida tarvitsevan starttirahaa toimeentulon turvaamiseksi.

Kilpailun vääristymän arviointi

Starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahan arvioidaan vääristävän vähäistä enemmän samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Kilpailun vääristymää arvioitaessa kiinnitetään erityistä huomiota toimialan kilpailutilanteeseen ja sen kehitysnäkymiin alueella, johon yritys aiotaan perustaa starttirahalla. Jos esimerkiksi, alueella on kysyntänäkymiin nähden paljon saman alan yrityksiä tai starttirahapäätöstä tehtäessä arvioidaan, että starttirahayritys saisi vähäistä enemmän kilpailuetua verrattuna muihin samoja tuotteita tai palveluja tarjoaviin toimijoihin nähden, ei starttirahaa voida myöntää.

Jos starttirahaa myönnetään samaan yritykseen useammalle yrittäjäasemassa olevalle, TE-toimiston kiinnitettävä huomiota siihen, ettei tuen yhteismäärä vääristä kilpailua.

Yritystoiminnan aloittamisen arviointi

JTYPL 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahaa hakeva henkilöasiakas on aloittanut päätoimisen yritystoiminnan ennen kuin tuen myöntämisestä on päätetty.

Yritystoiminnan aloittamista arvioidaan TTL 2 luvun 5 §:n mukaisesti. Yritystoiminta katsotaan aloitetuksi, ellei muuhun arvioon ole aihetta, kun yritys on:

- merkitty arvonlisäverovelvollisten rekisteriin;
- merkitty ennakoperintärekisteriin; tai
- merkitty verohallinnon työnantajarekisteriin.

Lähtökohtaisesti yritystoiminta katsotaan aloitetuksi varsinaisen tuotannollisen tai taloudellisen toiminnan aloittamisesta. Käytännössä tämä perustuu henkilön omaan ilmoitukseen yritystoiminnan aloittamisen ajankohdasta. Säännöksen yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi yritystoiminta katsotaan aloitetuksi myös silloin, kun yritys merkitään ennakoperintä- tai arvonlisäverovelvollisten rekisteriin taikka verohallinnon työnantajarekisteriin.

Rekisterimerkintöihin perustuvasta aloittamisajankohdasta voidaan poiketa, jos muuhun arvioon on aihetta, esimerkiksi henkilön tuotannollisen tai taloudellisen toiminnan aloittamisen ajankohdasta esittämän selvityksen perusteella. Markkinoinnin aloittamista pidetään yleensä taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan aloittamisena. Jos yritystoiminnan aloittamiseen liittyy poikkeuksellisen työllistäviä työvaiheita, yritystoiminta voidaan katsoa aloitetuksi jo ennen varsinaisen taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan aloittamista. Tällainen työllistävä työvaihe voi olla esimerkiksi toimitilojen remontointi, jonka yrittäjä suorittaa itse.

Jos starttirahaa hakeva henkilö on tehnyt yhtiön tai toiminimen rekisteröinnin lisäksi ainoastaan vähäisiä yritystoiminnan valmisteluun liittyviä toimenpiteitä, kuten esimerkiksi toimitilojen hankinta, yritystukien hakeminen tai yritystoiminnan aloittamiseen liittyvä markkinaselvitys, katsotaan yritystoiminnan alkavan vasta taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan käynnistyessä. Edellä mainitut seikat eivät kuitenkaan osoita yksinään yritystoiminnan aloittamista.

Joissakin tilanteissa starttirahaa voi olla tarkoituksenmukaista myöntää jo aiemmin aloitettuun yritystoimintaan. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun sivutoimisesti harjoitettu yritystoiminta laajennetaan päätoimiseksi. Tällöin starttirahan myöntäminen edellyttää, että päätös starttirahasta tehdään ennen toiminnan laajentamista päätoimiseksi. Starttirahan myöntäminen voi olla tarkoituksenmukaista jo alkaneeseen toimintaan myös esimerkiksi sukupolven- ja omistajanvaihdostilanteissa, edellyttäen, että starttirahaa hakeva henkilöasiakas ei ole ko. ollut ko. yrityksessä aiemmin yrittäjäasemassa. Näissä tilanteissa starttirahan myöntämistä puoltavia seikkoja voivat olla muun muassa:

- yritystoimintaa kehitetään samanaikaisesti sukupolven- tai omistajanvaihdoksessa,
- uusia työntekijöitä palkataan yritykseen sukupolven- tai omistajanvaihdoksen toteuttamisen jälkeen,
- sukupolven- tai omistajanvaihdoksella katsotaan olevan merkitystä yrityksen olemassa olevien työpaikkojen säilymisen kannalta.

Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönnin tai yksityisoikeudellisten maksuhäiriöiden arviointi

Starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahaa hakeva henkilöasiakas on olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiinsa suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja tai hänellä on olennaisia yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä, ellei TE-toimisto erityisistä syistä pidä tuen myöntämisestä tarkoituksenmukaisena. Tarkastelussa otetaan huomioon starttirahaa hakevan henkilöasiakkaan omat ja hänen mahdollisessa aiemmassa yritystoiminnassaan tapahtuneet verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönnit sekä yksityisoikeudelliset maksuhäiriöt. Jos starttirahaa myönnetään sivutoimiselle yrittäjälle, joka

laajentaa toimintansa päätoimiseksi, ei myöskään kyseessä olevalla yrityksellä saa olla verojen tai lakisääteisten maksujen laiminlyöntejä tai yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä. Vähäiset suorittamatta jääneet verot tai lakisääteiset maksut taikka yksityisoikeudelliset maksuhäiriöt eivät ole este starttirahan myöntämiselle.

Näitä seikkoja arvioidaan suhteessa aiotun yritystoiminnan kannattavuuteen ja yrittäjäksi aikovan henkilön valmiuksiin toimia yrittäjänä. Esimerkiksi aiemmasta yritystoiminnasta aiheutuneet vähäistä suuremmat velat eivät automaattisesti ole este starttirahan myöntämiselle, jos aiempi yritystoiminta on päätynyt kannattamattomana markkinatilanteen äkillisestä muutoksesta tai muusta vastaavasta yrittäjästä riippumattomasta syystä johtuen ja velkojen takaisinmaksusta on tehty maksusuunnitelma. Jos starttirahan saaja jättää noudattamatta maksusuunnitelmaa, tukea ei makseta, edellyttäen, että myöntämispäätöksessä on asetettu maksusuunnitelman noudattamista koskeva ehto. Sama periaate koskee yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä ja vahvistettua yksityishenkilön velkajärjestelyä.

Starttirahan maksamisen esteet

Starttirahan hakija voi olla starttirahaa hakiessaan esimerkiksi työsuhteessa, päätoiminen opiskelija tai työkyvyttömyyden perusteella eläkettä tai muuta etuutta saava. Tällaisissa tilanteissa starttirahan hakijalta ei edellytetä, että hän irtisanoutuu työstään tai keskeyttää opintonsa ennen myönteisen starttirahapäätöksen tekemistä. Starttiraha on kuitenkin tarkoitettu toimeentulon turvaamiseksi luonteeltaan päätoimisen yritystoiminnan aikana, eikä starttirahaa JTYPL:n 8 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan makseta, jos henkilö saa samalta ajalta palkkaa tai muuta korvausta yritystoimintaan liittymättömästä työstä, julkista tukea omiin palkkauskustannuksiinsa tai muuta toimeentuloa turvaavaa etuutta.

Edellä mainittujen maksamisen estävien tulojen, korvauksien, tukien tai etuuksien saaminen selvitetään muun muassa kysymällä asiakkaalta asiaa starttirahan hakulomakkeessa. Jos ilmenee, että starttiraha-asiakkaalla on oikeus näihin tuloihin, korvauksiin, tukiin tai etuuksiin, mutta hän ei vastaanota näitä starttirahakaudella, voidaan starttiraha maksaa. Tällaisissa tilanteissa asiakkaan tulee selvittää maksatusvaiheessa KEHA-keskukselle kirjallisella etuuden myöntäjän/maksajan antamalla todistuksella, ettei hänelle makseta näitä tuloja starttirahakaudella.

Palkka tai korvaus yritystoimintaan liittymättömästä työstä

JTYPL 3 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta palkkaa tai korvausta tekemästään yritystoimintaansa liittymättömästä työstä, jolloin palkkana pidetään myös vuosiloma-ajan palkkaa ja irtisanomisajan palkkaa. Palkkana pidettävän korvauksen määrällä ei ole merkitystä. Jos yrittäjäksi ryhtynyt on palkkatyössä starttirahakaudella ainoastaan yksittäisiä päiviä, ei starttirahan maksamista lopeteta kokonaan, vaan starttirahan saajalle ei makseta työssäolopäiviltä starttirahaa.

Tässä kohdassa palkkana pidetään myös sellaista TTL 3 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua taloudellista etuutta (= työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn), jonka on katsottava turvaavan kohtuullinen toimeentulo. Aika, jolta taloudellinen etuus estää starttirahan maksamisen, lasketaan siten, että etuuden määrä jaetaan henkilön viimeisestä työsuhteesta saaman päiväpalkan perusteella.

Starttirahapäätös työsuhteesta yrittäjäksi siirtyvälle henkilölle voidaan tehdä jo työsuhteen aikana. Starttirahalla turvataan kuitenkin yrittäjäksi ryhtyvän toimeentulo enintään 12 kuukauden ajan päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta lukien. Jos yrittäjäksi ryhtyvän toimeentulo tulee yritystoiminnan ensimmäisten kuukausien aikana turvattua irtisanomisajan palkalla tai muulla taloudellisella etuudella, vain osa em. 12 kuukauden käynnistysvaiheen toimeentulosta voidaan turvata starttirahalla.

Jos irtisanottu tai hänen perustamansa yritys saa aiemmalta työnantajalta korvauksen yritystoiminnan aloittamiseen liittyviin kustannuksiin, voidaan starttiraha myöntää ja maksaa tilanteissa, joissa korvausta ei makseta yrittäjän toimeentulon turvaamiseen. Tällaisissa tilanteissa aiempi työnantaja

voi esimerkiksi maksaa korvausta tositteita vastaan muun muassa kaluston ja työvälineiden hankintaan sekä tilitoimiston palvelujen oston.

Muu julkinen tuki palkkauskustannuksiin

JTYPL 3 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta julkista tukea omiin palkkauskustannuksiinsa. Henkilön omiin palkkauskustannuksiin saamia julkisia tukia voivat olla esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön taikka maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalan yritystuet.

Työttömyys-, työkyvyttömyys- ja sosiaalietuudet sekä opintotuki

JTYPL 3 §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta TTL: n mukaista työttömyysetuutta, tai TTL 3 luvun 3 §:n 1 momentissa taikka 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sosiaalietuutta taikka opintotukilain (65/1994) mukaista opintotukea. Tämän vuoksi starttirahaa ei voida maksaa, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta:

- TTL:n mukaista työttömyysetuutta;
- sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa tai kansaneläkelain (568/2007) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin muun lain nojalla;
- kansaneläkelain tai työeläkelakien mukaista vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä;
- työttömyyseläkettä;
- sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa;
- maatalousyrittäjien luopumistuesta annetun lain (1293/1994) tai maatalouden harjoittamisesta luopumisen tukemisesta annetun lain (612/2006) mukaista luopumistukea;
- Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) tai työntekijän eläkelain (395/2006) 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetyskorvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai sotilasvammalain (404/1948) kuntoutusta koskevien säännösten perusteella; tai
- opintotukilain (65/1994) mukaista opintotukea.

Starttirahan maksamisen estävät myös muut etuudet, joiden on katsottava turvaavan starttirahan saajan kohtuullisen toimeentulon. Tällaisia etuuksia voivat olla esimerkiksi työnantajan järjestämä lisäeläke tai rikosvahinkolaissa (1204/2005) tarkoitettu ansionmenetyskorvaus. Etuuden katsottaisiin turvaavan starttirahaa hakevan henkilöasiakkaan toimeentulon, jos se vastaisi määrältään vähintään starttirahaa. Starttirahan maksamisen estävinä etuuksina ei kuitenkaan oteta huomioon TTL 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja, joita ovat:

- perhe-eläkkeet;
- vammaisetuuksista annetun lain (570/2007) mukainen eläkettä saavan hoitotuki;
- työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) ja maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015) mukainen haittaraha;
- sotilasvammalain mukainen elinkorko ja täydennyskorko;
- vammaisetuuksista annetun lain mukainen vammaistuki;
- eläkkeensaajan asumistuesta annetun lain (571/2007) mukainen asumistuki;
- yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) mukainen asumistuki;
- lapsilisälain (796/1992) mukainen lapsilisä;
- toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) mukainen toimeentulotuki;
- sotilasavustuslain (781/1993) mukainen sotilasavustus;
- työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain sekä sotilasvammalain mukaiset kustannusten korvaukset;
- työeläkelakien mukainen osittainen varhennettu vanhuuseläke;
- liikkuvuusavustuksena maksettava työttömyysetuus;
- työttömyysturvain 9 luvussa tarkoitettu muutosturvaraha

4 § Starttirahan määrä ja korvauspäivät

Starttirahan määrä on päivää ja henkilöä kohti TTL 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen. Starttirahan määrässä ei oteta huomioon peruspäivärahan korotusosia. Starttirahaa maksetaan enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa. JTYPL:n nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen 18 §:n mukaan starttirahaa maksetaan niiltä päiviltä, joina starttirahaa saava henkilöasiakas työskentelee yrityksessään. Starttirahan korvauspäivät voivat olla arki- ja/tai viikonlopun päiviä (ml. pyhäpäivät), edellyttäen, että starttirahaa maksetaan enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa.

5 § Yritystoiminnan kehittämispalvelut

Tämän ohjeen lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö on antanut erillisen tarkennetun yritystoiminnan kehittämispalveluja koskevan ohjeen toimivaltaisille ELY-keskuksille (Tarkennettu ohje yritystoiminnan kehittämispalvelujen järjestämisestä ELY-keskuksissa, VN/7509/2021). Kyseinen ohje on voimassa 22.3.2021 alkaen toistaiseksi.

Yritystoiminnan kehittämispalvelujen tavoitteet ja sisällöt

Yritystoiminnan kehittämispalvelut on määritelty laissa seuraavasti:

1. Asiantuntijapalvelu pk-yrityksen kehittämistarpeiden arvioimiseksi ja kehittämissuunnitelman laatimiseksi (analyysi)
2. Asiantuntijapalvelu kehittämissuunnitelman toteuttamisen tukemiseksi (konsultointi)
3. Yritystoiminnan koulutuspalvelut (koulutus)
4. Asiantuntijapalvelu pk-yrityksen verkostoitumisen tukemiseksi (verkosto)

Yritystoiminnan kehittämispalvelujen tavoitteena on tukea pk-yritysten uudistumista, kasvua, kansainvälistymistä sekä ihmisten työllistämistä. Palveluiden kohderyhmänä ovat erityisesti ne pk-yritykset, jotka haluavat kehittyä paikallisesti toimivista yrityksistä kotimarkkinoilla toimiviksi tai kotimarkkinoilla toimivista kansainvälisillä markkinoilla toimiviksi yrityksiksi.

Palvelut on tarkoitettu toimiville ja kehittymiskykyisille pk-yrityksille. Toimivilla yrityksillä tarkoitetaan pk-yrityksiä, joilla on vähintään yksi vahvistettu tilinpäätös tai tarvittaessa muu luotettava selvitys yrityksen kasvumahdollisuuksista. Pk-yritys määritellään Euroopan yhteisön komission suosituksen (2003/361/EY) mukaisesti. Yrityskoon määrittelyssä sovelletaan valtioneuvoston asetuksen (2003/361/EY) mukaisesti. Yrityskoon määrittelyssä sovelletaan valtioneuvoston asetuksen (2003/361/EY) mukaisesti. Yrityskoon määrittelyssä sovelletaan valtioneuvoston asetuksen (2003/361/EY) mukaisesti. Yrityskoon määrittelyssä sovelletaan valtioneuvoston asetuksen (2003/361/EY) mukaisesti. Yrityskoon määrittelyssä sovelletaan valtioneuvoston asetuksen (2003/361/EY) mukaisesti.

Palvelut ovat yrityksille maksullisia. Valtion rahoittama osuus palveluista on de minimis-tukea.

Valtion rahoitusosuudet palveluista ovat (JTYP-asetus, 19 §):

1. 80 prosenttia, kun kyse on Analyysi- asiantuntijapalvelusta
2. 75 prosenttia, kun kyse on konsultointi- ja verkosto -asiantuntijapalvelusta
3. 70 prosenttia, kun kyse on koulutuspalvelusta.

Palvelujen organisointi

Toimivalta yritysten kehittämispalveluja koskevissa asioissa on Hämeen, Etelä-Savon, Keski-Suomen ja Pohjois-Pohjamaan ELY-keskuksilla. Muiden ELY-keskusten ja TE-toimistojen roolina on kartoittaa yritysasiakkaiden palvelutarpeita ja ohjata pk-yrityksiä oikeisiin palveluihin.

Palvelua toteuttavat kilpailutetut palveluntuottajat.

Palvelun hakeminen

Yritystoiminnan kehittämispalveluja haetaan sähköisillä hakemuksilla, jotka ovat www.yritystenkehittamispalvelut.fi –sivustolla. ELY-keskus ja yritysasiakas voivat yhteistyössä tarkemmin määritellä palvelun tarpeen ja keston, etenkin kun kyse on Konsultointi-palvelusta.

Palvelun myöntäminen ja toteuttaminen

Analyysi-palvelua myönnetään pääsääntöisesti yhden päivän kestoisena, mutta erityistapauksissa palvelu voi kestää kaksi päivää. Konsultointi-palvelua myönnetään yhdellä päätöksellä vähintään kaksi päivää ja enintään seitsemän päivää liittyen ennakolta määriteltyyn teemaan. Yritysasiakkaan kehittämistarve on selvitettävä ja toimenpiteet tarkennettava ennen palvelun myöntämistä. Kehittämistarve voidaan selvittää esimerkiksi Analyysi-palvelulla.

Analyysi- ja Konsultointi –palvelujen toteutus tapahtuu palveluntuottajan ja yritysasiakkaan välisenä yhteistyönä.

Koulutuspalvelut ovat pitkäkestoisia pk-yritysten johdolle ja avainhenkilöille tarkoitettuja koulutuskonaisuuksia, jotka sisältävät lähiopetuspäiviä ja yrityskohtaisia konsultointipäiviä. Tavoitteena on vahvistaa osallistujien osaamista tietyillä liiketoiminnan osa-alueilla.

Palvelujen myöntämisen edellytykset

Palvelujen myöntäminen edellyttää yritykseltä vahvaa sitoutumista ja halua toimintansa kehittämiseen sekä resursseja palvelun toteutukseen ja rahoittamiseen.

Konsultointi -palvelua voidaan myöntää JTYP-asetuksen 20 §:n mukaisesti pk-yritykselle yhteensä enintään 15 päivää kolmen vuoden aikana. ELY-keskuksen tehtävänä on seurata 15 päivän kertymää.

9 luku KULUKORVAUS

1 § Oikeus kulukorvaukseen

Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan työttömyyskassa myöntää kulukorvauksen siihen oikeutetuille työnhakijoille ilman, että sitä tarvitsee erikseen hakea. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa saattaa kuitenkin edellyttää selvitystä esimerkiksi majoituskuluista.

Lisäksi TE-toimisto voi myöntää niin sanottua harkinnanvaraista kulukorvausta. Harkinnanvaraiseen kulukorvaukseen sovelletaan kulukorvausta koskevia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja sen nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen säännöksiä. Harkinnanvaraisen kulukorvauksen maksamisesta säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 8 §:ssä ja em. valtioneuvoston asetuksessa.

Harkinnanvaraista kulukorvausta voidaan myöntää henkilöasiakkaalle, vaikka henkilö olisi työssä. TE-toimisto voi myöntää asiakkaalleen harkinnanvaraista kulukorvausta laajasti sellaiseen suunnitelmassa sovittuun palveluun osallistumisesta, joka tukee henkilön työllistymistä. Tällä viitataan työllisyyspalveluihin, jotka voisivat nykyisen tulkintakäytännön mukaan olla asiakasta velvoittavaa suunnitelmassa sopimisen kautta. Olennaista on, että palvelu liittyy työllistymiseen, ei siis esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuoltoon. Työttömyysturvaseuraamuksia koskevassa vakiintuneessa tulkintakäytännössä esimerkiksi huume kuntoutujien tukiryhmää, päihdekuntoutusta tai velkaneuvontaa ei ole pidetty työnhakijaa velvoittavana, vaikka palveluun osallistumisesta olisi sovittu suunnitelmassa.

Korvausta ei voida myöntää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvussa tarkoitetuista työttömyysetuudella tuetuista omaehtoisista opinnoista aiheutuvista kustannuksista. Korvausta ei myönnetä myöskään kustannuksista, jotka aiheutuvat asioinnista paikan päällä TE-toimistossa. Asioinnilla viitataan työnhakuun liittyvien tavanomaisten toimien hoitamiseen. Tavanomaisia toimia ja siten säännöksessä tarkoitettua asiointia on esimerkiksi työllistymissuunnitelman laatiminen.

Harkinnanvaraisen kulukorvauksen myöntäminen edellyttää, että asiakkaalle aiheutuu välttämättömiä kustannuksia eikä asiakkaalla ole oikeutta saada palveluun osallistumisesta ns. varsinaista kulukorvausta tai muuta vastaavaa korvausta. Välttämättömiä kustannuksia ovat esimerkiksi matkakustannukset läsnäoloa edellyttävään palveluun osallistumisesta. Esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan ajalta maksettavasta kulukorvauksesta säädetään työttömyysturvalaissa, eikä kuntouttavan työtoiminnan ajalta siten voi saada harkinnanvaraista kulukorvausta.

2 § Kulukorvauksen määrä

Kulukorvauksen määrään vaikuttaa se, järjestetäänkö työllistymistä edistävä palvelu työnhakijan työssäkäyntialueella vai sen ulkopuolella. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen mukaan ratkaisevaa on se, missä palvelu järjestetään pääasiallisesti. Pääasiallisena järjestämispaikkana pidetään paikkaa, jossa palvelusta järjestetään arviolta yli 60 prosenttia. Arvio tehdään palvelun alkamisajankohtana käytettävissä olevien tietojen perusteella, eivätkä myöhemmät muutokset vaikuta asiaan, ellei siihen ole erityistä syytä. Erityinen syy voi olla esimerkiksi järjestämispaikan muuttuminen henkilökohtaisen opintosuunnitelman perusteella.

Kulukorvaus maksetaan lähtökohtaisesti tasasuuruksena koko palvelun ajan. Tämä voi tarkoittaa sitä, että työnhakija saa kulukorvausta 18 euroa päivässä myös siltä ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueellaan, tai että hän saa kulukorvausta ainoastaan 9 euroa päivässä myös ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueensa ulkopuolella.

Jos työllistämistä edistävän palvelun pääasiallinen järjestämispaikka ei ole ratkaistavissa edellä tarkoitettulla tavalla, kulukorvausta maksetaan sen mukaan, osallistuuko työnhakija palveluun tosiasiallisesti työssäkäyntialueellaan vai sen ulkopuolella. Kulukorvauksen määrä voi tällöin vaihdella päiväkohtaisesti.

Jos työnhakija käy osallistumispäivän aikana työssäkäyntialueeltaan sen ulkopuolella tai toisinpäin, palvelu on kyseisenä päivänä järjestetty lähtöpaikassa.

5 § Työttömyysturvalain ja työttömyyskassalain soveltaminen

Lakisääteiseen kulukorvaukseen (9 luvun 1 §:n 1 mom.) sovelletaan työttömyyskassalakea ja eräitä työttömyysturvalain säännöksiä. Työttömyysetuuden maksaja antaa työnhakijalle päätöksen muun muassa kulukorvauksen myöntämisestä työllistymistä edistävän palvelun alkaessa sekä lakkaamisesta palvelun päättyessä sekä esimerkiksi silloin, kun hakijalla ei ole oikeutta kulukorvaukseen palvelusta poissaolon takia. Päätös annetaan tarvittaessa myös henkilön pyynnöstä. Pääsääntöisesti päätös annetaan työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea koskevan päätöksen yhteydessä. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan.

10 luku PALVELUIHIN JA ASiantuntija-ARVIOINTEIHIN LIITTYVÄT HARKINNANVARAISET ETUUDET

1 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus

Työnhakumatkojen korvaaminen

Työttömälle työnhakijalle, joka hakee työhön, voidaan myöntää korvausta matka- ja yöpymiskustannuksista. Korvausta voidaan myöntää Suomessa tehdyistä edestakaisista matkoista työhaastatteluuun, jos työ kestää vähintään kaksi viikkoa ja työaika on keskimäärin vähintään 18 tuntia. Kustannusten korvaamisen edellytyksenä ei ole TE-toimiston tekemä työtarjous kyseiseen työpaikkaan eikä se, että työnantaja on ilmoittanut paikan avoimeksi TE-toimiston asiakastietojärjestelmään.

Korvausta voidaan myöntää myös toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon tai Euroopan talousalueeseen kuuluvaan valtioon tehdystä työhaastattelumatkasta. Muualta ulkomailta kuin toisesta EU-

/ETA-maasta työtä hakevalle voidaan myöntää korvausta työnhakumatkasta aiheutuvista matka- ja yöpymiskustannuksista, jos työhaastattelu järjestetään Suomessa, vaikka työpaikka sijaitsee tai työ tehdään ulkomailla. Työnhakumatkasta aiheutuvia kustannuksia ei korvata, jos kysymyksessä on hakeutuminen ulkomaille au pair -asemaan, jossa nuorelle tarjotaan perheessä tapahtuvaa kotityötä vastaan mahdollisuus oleskeluun ulkomailla.

Matkakustannusten korvaamiseen liittyvä tarkoituksenmukaisuusharkinta

Matkakustannusten korvaamisen edellytyksenä on, että kustannusten korvaamista on pidettävä työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaisena. Työhön hakeutumisesta aiheutuvien matkakustannusten korvaamista voidaan pitää työttömän työllistymisen näkökulmasta tarkoituksenmukaisena ainakin silloin, jos työnhakija on TE-toimiston arvion mukaan soveltuva kyseiseen avoinna olevaan työntehtävään, hänellä on ammattitaitonsa ja osaamisensa perusteella mahdollisuus tulla valituksi kyseiseen tehtävään eikä vastaavia avoimia paikkoja ole lähempänä avoinna. Työvoiman saatavuuden näkökulmasta matkakustannusten korvaaminen on tarkoituksenmukaista ainakin silloin, jos avoinna olevaan tehtävään ei TE-toimiston arvion perusteella löydy lähempää sopivia työnhakijoita. Kun korvausta haetaan työnhakumatkasta toiseen EU-/ETA-maahan, EURES-asiantuntijan asiantuntemusta on syytä käyttää arvioitaessa, onko kustannusten korvaamista pidettävä työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaisena.

TE-toimisto voi myöntää korvausta työhön hakeutumisesta aiheutuvista matkakustannuksista myös silloin, kun kyse on hakeutumisesta vuokratyösuhteeseen työvoimaa vuokraavaan yritykseen. Edellytyksenä kustannusten korvaamiselle on, että kyse on sellaisista yksilöidystä työtehtävistä, joissa työtehtävän vaatimukset on määriteltäviä niin, että TE-toimisto voi arvioida työnhakijan soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään.

Palveluun hakeutumisesta aiheutuvien kustannusten korvaamista on pidettävä tarkoituksenmukaisena ainakin silloin, kun palvelusta on sovittu työnhakijan kanssa laaditussa työllistymissuunnitelmassa.

TE-toimistossa asioinnista aiheutuvien matkakustannusten korvaaminen

Pääsääntöisesti asiakas vastaa itse TE-toimistossa asioinnista aiheutuvista matkakustannuksista. TE-toimistossa asioinnista aiheutuvat matkakustannukset voidaan korvata ainoastaan tilanteissa, jossa työtön henkilöasiakas ei vammansa tai sairautensa vuoksi voi käyttää yleisiä kulkuvälineitä tai omaa autoa, vaan tarvitsee kuljetuspalveluita voidakseen asioida toimistossa. Kuljetuspalvelua tarvitsevan asiakkaan matkakustannusten korvaamisen edellytyksenä on, että henkilökohtainen asiointi TE-toimistossa on toimiston arvion mukaan välttämätön palveluprosessin etenemisen kannalta, esimerkiksi suunnitelman laatimiseksi tai tarkistamiseksi, palvelusta sopimiseksi tai muusta vastaavasta syystä.

Saattajan kuluja ei korvata. Jos henkilö tarvitsee TE-toimistossa asioidessaan pitkäaikaisen vamman tai sairauden vuoksi toisen henkilön apua, hänellä voi olla oikeus henkilökohtaiseen apuun vammaispalvelulain (380/1987) nojalla.

3 § Työolosuhteiden järjestelytuki

Työolosuhteiden järjestelytuki on työnantajalle hakemuksesta myönnettävä harkinnanvarainen etuus. Työolosuhteiden järjestelytukea käytetään ensi sijassa vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi rekrytointitilanteissa. Järjestelytukea voi myöntää myös työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi. Yrittäjän omasta vammasta tai sairaudesta johtuviin mukautustarpeisiin ei myönnetä työolosuhteiden järjestelytukea.

Työolosuhteiden järjestelytuki *taloudelliseen toimintaan* myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet

Henkilön työtönsijoittuminen tai työn säilyttäminen voi edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai –menetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Vamma tai sairaus voi edellyttää myös työturvallisuuden huomioimisessa yksilöllisiä muutoksia. Näiden muutosten toteuttamisesta vastaa pääsääntöisesti työnantaja.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi edellä mainitun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Periaatetasolla yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ovat aina ensisijaisia, mutta tarvittaessa myös työntekijän yksilölliset tekijät huomioiden voivat yksilölliset toimenpiteet tulla kyseeseen.

Henkilön mahdollisuus saada apuvälineitä ja laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina:

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen tapaturmavakuutuslain mukaan ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat työtapaturman tai ammattitaudin johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) perusteella käyttöönsä apuvälineitä ja laitteita, jotka ovat tarpeellisia työtehtävistä suoriutumisen vaurioiden tai sairauden aiheuttamat huomioon ottaen.

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen liikennevakuutuslain mukaan ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat liikennevahingon johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) perusteella vaurioiden tai sairauden aiheuttamien rajoitusten vuoksi tarpeellisia apuvälineitä.

Silloin, kun henkilöllä ei ole em. kuntoutuksesta annettujen lakien perusteella oikeutta apuvälineisiin, on Kansaneläkelaitoksen järjestettävä ja korvattava Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/2005) annetun lain perusteella ammatillisena kuntoutuksena työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi ja säilyttämiseksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet, jos henkilö ei sairauden, vian tai vaurioiden aiheuttaman haitan vuoksi suoriudu opiskelusta tai työstä ilman niitä tai jos suoriutuminen ilman niitä olisi kohtuuttoman vaikeaa tai rasittavaa.

Apuvälineet ovat henkilökohtaisia ja seuraavat henkilöä työsuhteen päättyessä. Silloin, kun työntekijällä on oikeus saada työssä selviytymiseksi em. apuvälineitä ammatillisena kuntoutuksena, hänet ohjataan hakemaan tätä kuntoutusetuutta ja informoidaan työnantajaa tästä mahdollisuudesta.

Työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen ja myöntämisedellytysten arviointi

Työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen arvioi ja tuen myöntää se TE-toimisto, jonka alueella järjestelytuen kohteena oleva työpaikka sijaitsee. Jos tukea haetaan useampaan kohteeseen ja nämä sijaitsevat eri TE-toimistojen alueella, tuen tarve ja myöntäminen tehdään kussakin TE-toimistossa erikseen. Jos kyseessä on liikkuva työ, järjestelytuen tarpeen arvioi ja myöntää se TE-toimisto, missä työnantajan toimipaikka sijaitsee.

Kun TE-toimisto arvioi työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta ja sen myöntämisedellytyksiä, sen on otettava huomioon ko. toimista työnantajalle aiheutuvat kustannukset ja työnantajan taloudellinen asema. TE-toimisto pyytää työnantajalta arvion muutostöiden kustannuksista. Jos työnantajalle aiheutuisi muutostöistä työnantajan taloudellinen asema huomioon ottaen niin suuret kustannukset, että ne vaarantaisivat henkilön työhön pääsyn tai työssä pysymisen, työnantajalle voidaan korvata näitä kustannuksia työolosuhteiden järjestelytukea. TE-toimiston on päätöstä tehdessään tarvittaessa kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita.

Harkitessaan työolosuhteiden järjestelytuen myöntämistä työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi, TE-toimiston on huomioitava yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle säädetty vastuu ryhtyä kohtuullisiin toimiin työssä selviämiseksi.

Määrä ja kesto

Järjestelytuen enimmäismäärä VnA:n mukaan on 4 000 euroa henkilöä kohden. Jos työpaikalla jo olevien laitteiden muutostyöt tai tähän liittyvät uudelleenjärjestelyt muodostuvat kustannuksiltaan suuremmiksi kuin uuden koneen, laitteen tai kalusteen hankinta, voidaan korvata hankintakustannuksia. Työnantajalta tulee aina edellyttää omaa rahoitusta muutoksiin tai järjestelyihin, kun tukea haetaan työssä olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin. Kun tukea haetaan uuden työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin työolosuhteiden järjestelyihin, työnantajalta ei tarvitse edellyttää omaa rahoitusta. Uudet työvälitteet tai kalusteet, joiden hankintaan on myönnetty työolosuhteiden järjestelytukea, jäävät työnantajalle työsuhteen päätyttyä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Työolosuhteiden järjestelytukea maksetaan toteutuneiden tuntien perusteella 20 euroa tunnilta. Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antamaa apua henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytukea enintään 400 eurolla kuukaudessa. Toisen työntekijän apua voidaan korvata järjestelytukea myös tilanteessa, jossa työnantajalle maksetaan palkkatukea tai henkilön työhönsijoittumisen tukena käytetään työhönvalmentajapalvelua. Järjestelytuki toisen työntekijän antamaa apuun voidaan sopia alkamaan myös työhönvalmentajapalvelun jälkeen, jolloin työhönsijoittumiseen saadaan pitkäkestoisempi tuki.

11 luku TYÖLLISTÄMISVELVOITE

1 § Kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuden järjestäminen

Velvoitteen piiriin kuuluvat 57–59–vuotiaat

JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään velvoitteesta järjestää kuntoutus-, koulutus- tai kunnan työntekomahdollisuus työttömälle työnhakijalle, jos hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta.

Työttömyyspäivärahakauden enimmäisajasta säädetään TTL:n 6 luvun 7 §:ssä. Säännöksen mukaan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan yhteensä enintään:

- 1) 300 työttömyyspäivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä yhteensä enintään kolme vuotta ennen työttömyyspäivärahaoikeuden alkamista;
- 2) 400 työttömyyspäivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä yhteensä yli kolme vuotta ennen työttömyyspäivärahaoikeuden alkamista;
- 3) 500 työttömyyspäivältä henkilölle, jonka työssäoloaika on täyttynyt hänen täytettyään 58 vuotta ja jolla on työssäoloaika täytyessä 11 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Jäljempänä työttömyyspäivärahan enimmäisajasta puhuttaessa tarkoitetaan jotakin edellä mainittua enimmäisaikaa.

Velvoite koskee vain sellaisia työttömiä työnhakijoita, jotka täyttävät edellä mainitut mainitut ikää ja työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä koskevat edellytykset ja jotka eivät pääse työttömyyspäivärahan lisäpäiville. Jos henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahan lisäpäiviin, oikeus työttömyyspäivärahaan ei pääty, vaan hänelle voidaan maksaa työttömyyspäivärahaa siihen saakka, kun hän täyttää 65 vuotta. Lisäpäiväoikeus voi olla vain palkansaajan työttömyyspäivärahaa (peruspäiväraha ja ansiopäiväraha) saavalla. Koska yrittäjän työttömyyspäivärahaa saaneilla ei ole lisäpäiväoikeutta, he eivät kuulu em. velvoitteen piiriin.

Velvoitteen piiriin kuuluvat ainoastaan JTYPL:ssä tarkoitetut työttömät työnhakijat. Myös työsuhhteessa oleva, joka on kokonaan lomautettu, kuuluu velvoitteen piiriin, mikäli hän on työnhakijana. 2.5.2022 alkaen velvoitteen piiriin kuuluvat myös työnhakijat, joilla on vaihtelevaa työaikaa koskevassa työsopimuksessa taattu vähimmäistyöaika alle neljä tuntia viikossa ja työnhakijat, joilla on oikeus työttömyysetuuteen yritystoiminnan ja omassa työssä työllistymisen estämättä työttömyysturvalain 2 luvun 5 a §:n perusteella sekä työnhakijat, joilla on oikeus työttömyysetuuteen lyhytkestoitosten opintojen estämättä työttömyysturvalain 2 luvun 10 b §:n perusteella. (Palkansaajan päivärahaa saavat).

Sellinen henkilö, jolle on maksettu sairauspäivärahaa 300 päivältä ja jonka työsuhde on voimassa, mutta työnantaja ei voi tarjota hänelle hänen työkykyensä nähden soveltuvaa työtä, kuuluu velvoitteen piiriin, jos hänellä on ns. 001-lausunto (ent. 05F-lausunto). Edellä mainitun 2.5.2022 voimaan tulleen uuden asiakaspalvelumallin voimaantulosta lähtien myös F001-lausunnolla olevat on tulkittu JTYPL:n perusteella työttömiksi. Työttömyysajan laskeminen alkaa 2.5.2022.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön työnhakija, jolloin hän myös kuuluu velvoitteen piiriin, jos muut edellytykset täyttyvät. Vaikka järjestettävän työn tulee JTYPL:n mukaan olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva työnhakija voidaan työllistää sellaiseen työhön, joka työajaltaan vastaa hänen työkykyään. Koska veloitteeseen sisältyvän kuuden kuukauden palkkatuella tuetun työn tavoitteena on täyttää työttömyysturvan työssäoloehto, velvoitteen piiriin kuuluvalla osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle tarjottavan työn tulee olla muun muassa työajaltaan sellainen, että se täyttää työttömyysturvalaissa työssäoloehdon täyttymiselle asetetut vaatimukset.

Henkilön aikaisemmalla ”työttömyyshistorialla” ei ole merkitystä. Velvoitteen soveltaminen ei edellytä, että henkilö täyttää 57 vuotta ennen ensimmäisen päivärahakauden täyttymistä vaan velvoitteen piirissä voi olla esimerkiksi henkilö, joka on työttömäksi jäätyään saanut työttömyyspäivärahaa enimmäisajan, pudonnut tämän jälkeen työmarkkinatuella ja uudelleen täyttänyt työssäoloehdon. Jos ao. henkilö täyttää 57 vuotta ennen ”toisen” päivärahakauden täyttymistä ja muut velvoitteen soveltamisen edellytykset täyttyvät, hän kuuluu velvoitteen piiriin. On myös mahdollista, että henkilö on velvoitteen piirissä kaksi kertaa: Jos henkilöllä on työttömyyspäivärahakauden enimmäisaika täytynyt välittömästi hänen täytettyään 57 vuotta eikä hän pääse lisäpäiville liian vähäisen työhistorian vuoksi, hänelle on järjestettävä työssäoloehdon täyttävää työtä velvoitteen nojalla. Velvoitetyön jälkeen maksettavat työttömyyspäivärahapäivien enimmäispäivät saattavat täytyä ennen kuin henkilö täyttää 60 vuotta. Jos henkilöllä ei edelleenkaan ole riittävästi työhistoriaa, hän pääsee uudelleen velvoitteen piiriin.

KEHA-keskus pyytää vuosittain Kelaa ja työttömyyskassoja toimittamaan tiedot sellaisista henkilöistä, jotka täyttävät ko. vuonna 57 vuotta mutta eivät 60 vuotta, ja joille on maksettu ansio- tai peruspäivärahaa vähintään 450 päivää ja enintään 500 päivältä. Lisäksi KEHA-keskus pyytää tiedot henkilöistä, joille on maksettu työttömyyspäivärahaa 250–300 tai 350–400 päivältä.

Lähtökohtana on, että TE-toimistoille toimitettavat tiedot sisältävät kaikki velvoitteen piiriin kuuluvat henkilöt. Jos kuitenkin TE-toimistoille tulleissa tiedoissa on sellaisia virheellisyyksiä, ettei veloitteeseen kuuluvia toimenpiteitä ole voitu järjestää niihin oikeutetulle henkilölle, hänen oikeutensa ao. toimenpiteisiin ei lakkaa. Koska velvoitteen piiriin kuuluvista henkilöistä toimitetaan tietoja melko lyhyen aikaa, tieto työllistämiseläkkeen piiriin kuulumisesta on syytä merkitä myös YA-järjestelmän työnhakijatietoihin.

Toimitetuissa tiedoissa voi olla työllistämismääräysten piirissä olevien lisäksi myös henkilöitä, jotka

1. täyttävät 57 vuotta vasta päivärahajaksajien jo täytettyä. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta työllistämismääräysten toteuttamiseen liittyviä toimenpiteitä, koska he eivät ole määräysten piirissä.
2. ovat oikeutettuja työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Koska työttömyyspäivärahan maksaminen ei heidän kohdallaan pääty päivärahajaksajien kulumiseen (300, 400 tai 500 päivää), he eivät kuulu määräysten piiriin. TE-toimiston tulee tarvittaessa selvittää työttömyyspäivärahan maksajalta, onko henkilö oikeutettu lisäpäiviin vai päättykö etuuden maksaminen, kun päivärahajaksajien aika on päättynyt.
3. eivät esimerkiksi työhaun katkeamisen johdosta tiedon saapuessa ole työttöminä työnhakijoina. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta toimenpiteitä, mutta tieto päivärahajaksajien lähestymisestä/täyttymisestä on aiheellista vastaisen työnhakijaksi rekisteröitymisen varalle kirjata työnhakijatietoihin. Jos henkilön työnhaku 500 päivän määräajaksi jo täytettyä on katkenneena vähintään kolmen kuukauden ajan, työllistämismääräyksen on JTYPL 11 luvun 2 §:n 3 momentin 3 kohdan nojalla lakannut.

Oikeus kuntoutukseen ja koulutukseen

JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 momentissa mainitut edellytykset täyttävälle henkilölle syntyy subjektiivinen oikeus kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuteen. Työnhakija voi kuitenkin halutessaan luopua oikeudestaan. Luopuminen kirjataan työllistymissuunnitelmaan, joka allekirjoitetaan. Luopumisesta ei aiheudu työnhakijalle työttömyysturvaseuraamusta.

Jos määräysten piiriin kuuluvaa työnhakijaa ei voida työllistää avoimille työmarkkinoille, hänellä on oikeus työllistymistä edistävään kuntoutukseen, työllistymistä edistävään työvoimakoulutukseen tai kunnan järjestämään velvoitetyöhön (*työllistämismääräys*). Kuntoutus ja työvoimakoulutus ovat ensisijaisia suhteessa velvoitetyöhön. Velvoitetyötä on järjestettävä, jos sopivaa työllistymistä edistävää kuntoutusta tai työvoimakoulutusta ei ole tarjolla.

JTYPL 11 luvun 1 §:ssä mainittu oikeus kuntoutukseen voi koskea vain niitä asiakkaista, joista on tallennettu asiakaspalvelua varten henkilöasiakkaan terveydentilaa koskevia tietoja (ks. ohjeen 13 luku 2 §). Henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä sellaisia terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevia tietoja ja arvioita, joilla on vaikutusta henkilön työllistymiseen ja jotka ovat välttämättömiä palvelujen tarjoamiseksi hänelle. On kuitenkin tulkittu, että kuntoutustarkoituksessa tarjottavaa julkista työvoimaa on voitu tarjota määräysten täyttämiseksi kaikille henkilöasiakkaille. Kuntouttava työtoiminta ei kuitenkaan ole JTYPL:n mukainen palvelu, vaikka on työttömyysturvain mukainen työllistävä edistävää palvelu.

TE-palvelut saattavat olla ainoa vaihtoehto niissä tilanteissa, joissa henkilön vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä siten, ettei hän käytännössä pysty osallistumaan työvoimakoulutukseen tai tekemään työtä. Määräysten piiriin kuuluva voi itse arvioida, ovatko työvoimakoulutus tai muut TE-palvelut hänelle soveltuvia ja edistävätkö nämä hänen työllistymistään. Jos henkilö ei pidä työvoimakoulutusta tai, vammaisen/pitkäaikaissairaana ollessa kyseessä, muita TE-palveluja soveltuvana määräysten täyttämiseksi, hänelle on varattava mahdollisuus hänen kotikuntansa järjestämään velvoitetyöhön.

TE-toimiston velvollisuus palveluiden järjestämiseen 60 vuotta täyttäneille

TE-toimiston on järjestettävä JTYPL 11 luvun 1 §:n 2 momentin nojalla 60 vuotta täyttäneelle työttömälle työnhakijalle mahdollisuus työttömyysturvalla tarkoitettuun *työllistymistä edistävään palveluun* tai *palkkatuettuun työhön muun kuin kunnan palveluksessa* ennen kuin hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy määräajaksi (300, 400 tai 500 päivää) takia. TE-toimiston tulee keskustella asiakkaan kanssa soveltuvan palvelun järjestämisestä heti kun tieto 250, 350 tai 450 työttömyyspäivärahan päivän täyttymisestä on tullut asiakastietojärjestelmään, sillä palvelun tai palkkatuetun työn tulee alkaa ennen kuin 300, 400 tai 500 päivää täyttyy. TE-toimisto ei voi jäädä

odottamaan työttömyysturvan enimmäisajan täyttymistä vaan sen on haettava aktiivisesti asiakkaalle soveltuvaa palvelua. Veloitteen voi täyttää vain sellainen työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ muun kuin kunnan palveluksessa, josta on yhdessä työttömän työnhakijan kanssa sovittu veloitteen täyttämiseksi.

Työllistymistä edistäviä palveluja ovat:

- JTYPL:ssä tarkoitettu työnhakuvalmennus, uravalmennus, kokeilu työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu
- kotoutumisen edistämisestä annetun lain 22-24 §:ssä tarkoitettu omaehtoinen opiskelu
- kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa tarkoitettu kuntouttava työtoiminta

Työllistymistä edistävän palvelun ajalta henkilöllä on muiden edellytysten täytyessä oikeus työttömyyspäivärahan lisäksi mahdollisesti aktiiviajan korotukseen ja kulukorvaukseen. Veloitteen piiriin kuuluvan on itse selvitettävä työttömyysetuuden maksajalta, miten veloitteen täyttäminen vaikuttaa hänen työttömyysturvaansa palvelun aikana ja sen jälkeen.

Työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ muun kuin kunnan palveluksessa on järjestettävä kestoaltaan vähintään sellaisena, että henkilö täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon (26 kalenteriviikkoa). Työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloehtoon luetaan myös sellaiset täydet kalenteriviikot, joina henkilö on ollut 60 vuotta täytettyään TE-toimiston JTYPL:n 11 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella järjestämässä työllistymistä edistävissä palvelussa.

Jos 60 vuotta täyttänyt työtön työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työllistymistä edistävää palvelua, kuntoutusta tai palkkatuettua työtä muun kuin kunnan palveluksessa, hänen kotikuntansa on järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus kuuden kuukauden ajaksi (ks. edellä Veloitteen täyttäminen). Työttömyysturvalaissa säädetyn työssäoloehdon tarkastelujakson kuluessa tehty työssäoloehtoon luettava työ ja osallistuminen työssäoloehtoon luettavaan työllistymistä edistävään palveluun vähentävät kuuden kuukauden työllistämisvelvoitetta vastaavasti. TE-toimiston on tehtävä asiakkaan kotikunnalle työllistämislmoitus viimeistään kahta viikkoa ennen työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä.

TE-toimiston on kerrottava 60 vuotta täytäneelle työttömälle työnhakijalle, että tällä on subjektiivinen oikeus TE-toimiston järjestämään työllistymistä edistävään palveluun tai palkkatuettuun työhön muun kuin kunnan palveluksessa, tai viime kädessä kunnan järjestämään veloitetyöhön. Työnhakija voi kuitenkin halutessaan luopua velvoiteoikeudestaan. Luopuminen kirjataan työllistymissuunnitelmaan, joka allekirjoitetaan. Luopumisesta ei aiheudu työnhakijalle työttömyysturvaseuraamusta.

Kunnan veloitetyö

Jos 1 tai 2 momentissa tarkoitettu työtön työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työttömyysturvalaissa tarkoitettua työllistymistä edistävää palvelua, kuntoutusta tai palkkatuettua työtä muun kuin kunnan palveluksessa, hänen kotikuntansa on JTYP-lain 11 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus. Kunnan on järjestettävä veloitetyö kuuden kuukauden ajaksi siten, että työllistettävä voi aloittaa työn välittömästi työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä.

Työllistämisvelvoitteen perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä. Työkyvyttömyyseläkettä osaeläkkeenä saavalle järjestetään hänen työkykyään vastaavaa työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon täyttävää osa-aikatyötä.

Tuen määrä ja tukikelpoiset kustannukset

JTYPL 11 luvun 1 §:n 4 momentin mukaan kunnalla on oikeus saada työllistämisvelvoitteen piiriin kuuluvan henkilön työllistämistä tukea 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkakustannuksista. Tuki ei siis ole harkinnanvarainen. Tuki ei ole palkkatukea ja siihen sovelletaan vain osittain palkkatukisäännöksiä.

Tuen määrää laskettaessa tukikelpoisina kustannuksina pidetään JTYP-lain 7 luvun 5 §:ssä tarkoitettuja kustannuksia. Tukea voidaan myöntää, jos työstä saatava palkka olisi vähintään työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukainen, tai jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole, tavanomainen ja kohtuullinen palkka kyseisestä työstä. Tukea ei kuitenkaan voida myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyisi ainoastaan työn tuloksen perusteella. Tuen myöntää työ- ja elinkeinotoimisto.

Työaika ja työntekijän siirtäminen

Työllistämiselveloitteen perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä. Työkyvyttömyyseläkettä osaeläkkeenä saavalle järjestetään hänen työkykyään vastaavaa työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon täyttävää osa-aikatyötä.

Työllistämiselveloitteen perusteella työllistetyt henkilöt siirtämiseen toisen työnantajan (*käyttäjäyrittäjä*) tehtäviin sovelletaan samoja säännöksiä, kuin palkkatuella työllistettyihin. Siirtämisestä säädetään JTYP-lain 7 luvun 11 §:ssä.

Työllistämismenettely (JTYP-asetus 30 ja 31 §)

JTYP-lain 11 luvun 1 §:n 7 momentin mukaan tarkemmat säännökset työllistämiselveloitteen toimeenpanosta ja siihen liittyvistä ilmoituksista annetaan valtioneuvoston asetuksessa. Työllistämismenettelystä on säädetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun VnA:n (1073/2012) 10 luvussa.

Velvollisuus antaa tietoja kuntoutus-, koulutus- ja työntekomahdollisuudesta (VnA 30 §)

TE-toimiston on kerrottava velvoitteen piiriin kuuluvalla, että hänellä on velvoitteen nojalla oikeus edellä mainittuihin työllistymistä edistäviin toimiin. Henkilölle tulee kertoa myös, että velvoitteen täyttämiseksi valittavalla toimella on vaikutusta työttömyysetuuden kannalta. TE-toimiston tulee ohjata henkilöä selvittämään työttömyyskassasta tai Kelasta, minkä suuruista etuutta hänelle maksettaisiin velvoitteen täyttämiseksi järjestettävän kuntoutuksen tai työvoimakoulutuksen ajalta ja sen jälkeen.

Jos asiakas valitsee velvoitteen täyttämiseksi työvoimakoulutuksena tai (vammaisen/pitkäaikaissairaana ollessa kyseessä) kuntoutuksena sellaisen TE-palvelun, joka on samalla myös työttömyysturvalaissa tarkoitettu työllistymistä edistävä palvelu, hänelle voidaan maksaa sen ajalta samansuuruisia työttömyyspäivärahaa kuin hän on työttömänä ollessaan saanut sekä sen lisäksi mahdollista aktiivijan korotusta (korotusosa tai korotettu ansio-osa) ja kulukorvausta. Työnhakuvalmennus, uravalmennus, kokeilu ja työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu ovat työvoimakoulutuksen lisäksi TE-palveluita, jotka ovat työllistymistä edistäviä palveluja. Vammaisen/pitkäaikaissairaana valitessa velvoitteen täyttämiseksi muun kuin edellä mainitun TE-palvelun palvelun ajalta maksetaan työmarkkinatukea, jos sen saamisen edellytykset täyttyvät.

Jos asiakas valitsee velvoitetyn ja täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon, hän saa velvoitetyn päätyttyä entisen suuruista työttömyyspäivärahaa, ellei uusien tulotietojen perusteella määriteltä palkka ole suurempi kuin aiemmin työttömyyspäivärahan perusteeksi määriteltä palkka. Viime kädessä velvoitteen piiriin kuuluva itse on velvollinen selvittämään työttömyysetuuden maksajalta, miten velvoitteen täyttäminen vaikuttaa hänen työttömyysturvaansa. On tärkeää, että velvoitteen piiriin kuuluva tekee valintansa velvoitteen täyttämiseksi tietoisesti ja ymmärtää valintansa taloudelliset seuraukset. Velvoitteen voi täyttää vain sellainen kuntoutus, työvoimakoulutus tai työ, josta on yhdessä työttömän työnhakijan kanssa sovittu velvoitteen täyttämiseksi.

Ilmoitus kunnalle (VnA 31 §)

TE-toimiston on ilmoitettava kunnalle työllistämislomakkeella sen velvollisuudesta työllistää henkilö. Työllistämislomake on tehtävä mahdollisimman pian sen jälkeen, kun velvoitteen piiriin kuuluvan kanssa on keskusteltu velvoitteen täyttämistä ja päädytty valitsemaan velvoitetty, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että henkilö voi aloittaa työn heti enimmäisajan (300, 400 tai 500 päivää) täytyttyä.

2 § Työllistämismääräysten rajoitukset ja lakkaaminen

JTYPL:n 2.5.2022 voimaan tulleesta muutoksesta alkaen JTYPL:n mukaisia työttömiä ovat myös muun muassa sellaiset henkilöt, joilla on vaihtelevaa työaikaa koskevassa työsopimuksessa taattu vähimmäistyöaika alle neljä tuntia viikossa. Tällaisten henkilöiden on tulkittu kuuluvan velvoitteen piiriin em. päivämäärästä lukien.

Työttömyyspäivärahan enimmäisajan tulee täytyä sen jälkeen, kun henkilö on täyttänyt 57 vuotta. Velvoitteen piiriin ei kuulu myöskään henkilö, joka on jättämällä hakematta työttömyyspäivärahaa tai muutoin saanut aikaan sen, ettei työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisaika ole täyttynyt ennen 57 vuoden ikää.

JTYPL 11 luvun 2 §:n mukaan työllistämismääräys lakkaa, jos

- 1) työntekomahdollisuuteen oikeutettu ilman työttömyysturvalain 2 a luvussa tarkoitettua pätevää syytä kieltäytyy hänelle osoitetusta työkykyyn nähden sopivasta työllistämismääräyksen nojalla järjestetystä työstä;
- 2) työ, johon työnhakija on osoitettu, keskeytyy työnhakijasta johtuvasta syystä; tai
- 3) työnhakijalle ei voida työnhaun voimassaolon lakattua järjestää työtä kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun työllistämismääräys on tullut voimaan.

4 § Kunnalle myönnettävä lisätuki - Säännös kumotaan 1.7.2023 lukien

Lain (371/2023) voimaantulosäännöksen mukaan kunnan oikeuteen saada lisätukea työllistämistä, joka on tapahtunut ennen lain voimaantuloa (1.7.2023) sovelletaan lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä. Kunnalle on maksettu lisätukea sen perusteella, kuinka suuren osuuden alueensa työvoimasta kunta on keskimäärin kuukauden aikana palkannut palkkatuella.

Siirtymäsäännöksellä on tarkoitus turvata kunnan mahdollisuus saada lisätukea ennen lain voimaantuloa tapahtuneesta työllistämisestä.

12 luku JULKISEN TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELUN TOIMEENPANO JA SIIHEN LIITTYVÄ YHTEISTYÖ

3 § Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toimintamallin tavoitteena on työnantajan, työntekijöiden ja TE-toimistojen välisen yhteistyön tehostaminen, jotta nopeutettaisiin työntekijöiden uudelleen työllistymistä. Irtisanomisaikana irtisanotulla on oikeus palkalliseen vapaaseen, kun hän hakee töitä, osallistuu työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Irtisanottu henkilö voi saada myös työttömyyspäivärahan korotusosaa tai korotettua ansio-osaa työllistymistä edistävien palvelujen osallistumisen ajalta, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Lisäksi irtisanotulla henkilöllä on oikeus TSL:n 7 luvun 12 §:n mukaiseen työllistymisvapaaseen (kesto 5–20 päivää).

Palvelujen kartoitus ja suunnittelu, kun irtisanominen koskee useita työntekijöitä

Saataan työnantajan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä työvoiman vähentämistilanteissa tai muutoin tiedon mahdollisista irtisanomisista TE-toimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. TE-toimiston (ja tarvittaessa ELY-keskuksen), yrityksen ja henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään mahdollisimman nopeasti jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoima- ja yrityspalvelujen tarve irtisanomistilanteessa, laaditaan toimintasuunnitelma tai sovitetaan toimintaperiaatteet palvelujen tarjoamisesta ja järjestelyistä. Yhteisissä neuvotteluissa sovitetaan mm. seuraavista asioista:

- Tiedoista, joita työnantajan toivotaan kokoavan TE-toimiston käyttöön irtisanottavista työntekijöistä palvelujen suunnittelun ja mahdollisen erillisprojektin käynnistämisen tueksi

- Tietojen toimittamisesta irtisanottavista työntekijöistä
- Tiedot työnantajan kustantaman valmennuksen ja koulutuksen järjestämisestä ja sisällöstä palvelujen yhteensovittamiseksi ja osuvammaksi palvelutarjonnaksi työnhakijalle
- TE-toimiston infotilaisuuksien järjestämisestä työttömyysuhan alaisille työntekijöille
- Irtisanotuille suunnatun palvelukokonaisuuden suunnittelusta, järjestämisestä ja palvelujen käynnistämisestä
- Irtisanottaville järjestettävästä työvoimakoulutuksesta ja mahdollisten maksullisten ostettavien palvelujen käytöstä irtisanomistilanteessa
- Mahdollisesta TE-hallinnon erillisprojektin käynnistämisestä irtisanottujen työvoima- ja yritys-palvelujen järjestämiseksi
- Alueen kuntien, ELY-keskuksen ja muiden yhteistyötahojen kuten seudullisten yrityspalveluiden, uusyrityskeskuksen, oppilaitosten ja kouluttajien osallistumisesta palvelujen järjestämiseen tai erillisprojektiin.

Suurten irtisanomisten yhteydessä on erityisen tärkeää varmistaa TE-toimiston ja ELY-keskuksen välinen yhteistyön sujuminen sekä palvelujen suunnittelussa että tarjonnassa.

Palvelujen järjestäminen

TE-toimistojen infotilaisuudet

Tavoitteena on, että irtisanotut ja/tai irtisanomisuhan alaiset sekä lomautetut henkilöt saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista, muutosturvan tarjoamista oikeuksista sekä muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista jatkosuunnitelmiansa tueksi. Irtisanottavien henkilöiden työnhaku pyritään laittamaan vireille jo infotilaisuuden yhteydessä. Työnhakijoita kannustetaan käynnistämään työnhakunsa oth-verkkopalvelussa. Työnhakijoiden haastattelut ja työllistymissuunnitelmien laatiminen muutosturvan piiriin kuuluville käynnistetään mahdollisimman pikaisesti irtisanomisaikana. Työnhakijoita rohkaistaan sähköisten palveluiden käyttämiseen työnhakunsa tueksi.

Infotilaisuuksien jälkeen TE-toimiston, työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulee tarvittaessa käydä läpi yrityksestä irtisanottujen työntekijöiden ammattia ja työtehtäviä koskevat tiedot jo ennen henkilökohtaisen palvelun käynnistymistä. Tällöin voidaan myös tarkentaa irtisanottavista TE-toimistoille annattavia tietoja.

Erillisprojektien organisointi

Suurten ja usein koko ELY-keskusalueetta koskevien irtisanomisten yhteydessä alueen TE-toimiston yhdessä ELY-keskuksen kanssa tulee käynnistää erillisprojekti työvoimapalvelujen mahdollisimman tuloksellisen ja nopean tarjonnan varmistamiseksi. Erillisprojektien suunnittelussa ja käynnistämässä TE-toimistoihin nimetyillä muutosturva-asiantuntijoilla on keskeinen merkitys. Erillisprojektien toiminnan käynnistämässä tulee ottaa huomioon mm. seuraavia näkökohtia:

- Sovitaan alueen ELY-keskuksen, osallistuvien TE-toimistojen ja yrityksen kesken siitä, millainen palvelukokonaisuus yrityksen muutostilanteeseen räätälöidään.
- Yrityksen tiloihin perustetaan mahdollisuuksien mukaan TE-toimiston palvelupiste tai vastavasti TE-toimistossa nimetyt asiantuntijat irrotetaan yrityksestä irtisanottujen henkilöiden palveluun.
- Irtisanottavien henkilöiden henkilökohtainen palvelu käynnistetään jo irtisanomisaikana. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni irtisanottu löytää työ- tai koulutusvaihtoehdon jo ennen työttömyysajan alkamista.
- Perustettuun palvelupisteeseen järjestetään työntekijöille mahdollisuus TE-hallinnon sähköisten palveluiden käyttöön. Tällöin työnantaja huolehtii useimmiten mahdollisista tietoliikennejärjestelyistä aiheutuneista erilliskustannuksista.
- Erillishanke voi sisältää edellä kuvatun TE-toimiston palvelupisteen lisäksi esim. TE-toimiston ja yrityksen yhteishankintana toteutettavaa työvoimakoulutusta, työnantajan maksamaa uudelleensijoittumisvalmennusta tai TE-toimiston ja seudullisten yrityspalvelujen yhdessä tarjoamaa yrittäjäneuvontaa yrittäjyyttä harkitseville irtisanotuille. Projektille sovitaan tietty

kesto ja hankkeen toteutumista arvioidaan yhdessä hankkeeseen sitoutuneiden toimijoiden kanssa. Arvioinnin tavoitteena on selvittää, onko erillisprojektilla saavutettu merkittäviä hyötyjä ja ovatko TE-hallinnon palvelut ja muut toimenpiteet vaikuttaneet toivotulla tavalla irtisanottujen työmarkkinoille sijoittumiseen ja yrityksen muutostilanteeseen. Erillisprojektin päätyttyä hankkeesta vastaava TE-toimisto ja ELY-keskus kokoavat arviointiraportin.

Muutosturva-asiantuntijat ja verkostomainen toiminta

Osana muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa TE-toimistoissa ja TE-asiakaspalvelukeskuksessa työskentelee muutosturva-asiantuntijoiden verkosto. Kaikilla ELY-keskusalueilla on nimetty muutosturva-asioihin erikoistuneita asiantuntijoita. Heidän tehtävänsä on mm.

- opastaa ja informoida työnantajia muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa ja työvoimapalvelujen tarjonnasta sekä
- vastata suurten irtisanomisten yhteydessä erillisprojektien käynnistämisestä ja palvelujen organisoinnista, jolloin muutosturvasiantuntijat voivat toimia TE-toimiston tai ELY-keskuksen toiminta-alueella laajemmalla toiminta-alueella.

Muutosturva-asiantuntijat toimivat sekä paikallisesti, alueellisesti että koko maan kattavana verkostona. On kuitenkin huomattava, että muutosturva-asioiden hoitaminen ja asiantuntemus kuuluvat jokaisen asiakaspalvelussa työskentelevän asiantuntijan tehtäväkuvaan.

Muutosturva-asiantuntijoiden työ painottuu erityisesti suurehkoihin, yritys- ja toimipaikkakohtaisesti hoidettaviin irtisanomistilanteisiin sekä irtisanomisaikana tapahtuvaan yhteistyöhön yritysten, henkilöstön edustajien ja irtisanottavien henkilöiden kanssa. Tavoitteena on työnantajien ja työntekijöiden informointi ja neuvonta TE-hallinnon palveluista ja muusta tuesta irtisanomistilanteessa sekä työnantajien neuvonta muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa.

Muutosturva-asiantuntijat toimivat myös valtakunnallisena verkostona. Esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanovalla yrityksellä on toimipaikkoja usean ELY-keskuksen alueella, on tärkeää, että muutosturva-asiantuntijat toimivat valtakunnallisesti, jolloin irtisanomistilanteet kyetään hoitamaan eri TE-toimistojen alueella samojen palveluperiaatteiden ja toimintalinjausten mukaisesti. Tällaisissa tilanteissa muutosturva-asiantuntijoiden verkostossa sovitaan kuka/ketkä ottavat koordinaatiovastuun koko tilanteen hoitamisesta. Koordinaatiovastuu voi määräytyä esim. yrityksen suurimman yksikön tai pääkonttorin sijaintipaikkakunnan perusteella.

6 § Tiedonsaantioikeus

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja ELY-keskuksen tiedonsaantioikeus

Lähtökohtana on, että julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseksi tarpeelliset tiedot saadaan suoraan asiakkaalta. Työnhakijalla on velvollisuus antaa julkisen työvoimapalvelun tarjoamiseksi tarpeelliset selvitykset ammatillisesta osaamisestaan, työhistoriastaan, koulutuksestaan ja työkyvystään. Mikäli hän ei esitä selvityksiä TE-viranomaisen antamassa määräajassa, työnhaun voimassaolo lakkaa (JTYPL 2 luku 1 § 2 mom. 3 kohta).

Joissakin tilanteissa TE-toimistolla, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksella tai ELY-keskuksella voi olla julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpanon kannalta välttämätöntä saada tietoja suoraan muulta taholta kuin asiakkaalta itseltään. Tästä syystä TE-toimistolla, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksella ja ELY-keskuksella on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä saada julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpanossa välttämättömät tiedot muulta valtionviranomaiselta, kunnan viranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassalta, Eläketurvakeskukselta, Työllisyysrahastolta, julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen palveluntuottajalta sekä työkokeilun järjestäjältä.

Kun TE-toimisto tai ELY-keskus hankkii julkisia työvoima- ja yrityspalveluja palveluntuottajilta, sen on välttämätöntä saada tietoja palvelun etenemisestä ja tuloksista asiakkaan palvelunprosessin etenemisen suunnittelemiseksi ja varmistamiseksi. Palveluntuottajilla on oikeus antaa nämä tiedot suoraan TE-toimistolle tai ELY-keskukselle ilman asiakkaalta erikseen nimenomaisesti pyydettyä suostumusta.

TE-viranomaisella voi olla tarvetta pyytää tietoja suoraan muulta viranomaiselta tilanteessa, jossa TE-viranomainen joutuu arvioimaan työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymistä tai ilmoituksen poistamista taikka muun julkisen työvoima- ja yrityspalvelun epäämistä työnantajalta tai yritykseltä. Tiedot voivat olla tarpeen erityisesti sen arvioimiseksi, onko työnantaja olennaisesti laiminlyönyt työsopimuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja taikka onko työpaikan olosuhteissa mahdollisesti ongelmia, joilla voi olla vaikutusta julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamiseen. Tietoja voitaisiin pyytää esimerkiksi veroviranomaiselta, palkkaturvaviranomaiselta tai työsuojeluviranomaiselta.

Palkkatuen ja starttirahan myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja tai yrittäjäksi aikova ei ole olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, joita ovat työntekijän lakisääteiset maksut, työnantajan lakisääteiset sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut ja pakolliset ryhmähenkivakuutusmaksut. TE-toimisto voi pyytää tarvittavat tiedot suoraan verohallinnolta tai muilta asianomaisilta tahoilta, mikä helpottaa osaltaan työnantajien hallinnollista taakkaa.

TE-toimiston oikeudesta saada salassa pidettäviä tietoja on säännöksiä lisäksi muualla lainsäädännössä. Tällaisia säännöksiä on työttömyysturvalain 13 luvun 1 §:ssä, kotoutumislain 87 §:ssä ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 12 §:ssä.

Palveluntuottajan oikeus saada henkilöasiakasta koskevia tietoja

TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus ja ELY-keskus voivat antaa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tuottajalle ja työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitun työllistymistä tukevan palvelun tuottajalle salassapitosäynnösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä henkilöasiakkaasta tietoja, jotka ovat välttämättömiä palvelun järjestämiseksi. TE-toimisto voi antaa esimerkiksi koulutuspalvelun tuottajalle asiakasta koskevia tietoja, jotka ovat välttämättömiä tehtäessä koulutusvalintoja sekä tarjottaessa koulutuspalvelua.

TE-toimistoilla on myös kotoutumislain 87 §:n 2 momentin nojalla oikeus antaa palveluntuottajalle salassapitosäynnösten estämättä maahanmuuttajaa koskevia tietoja, jotka välttämättömiä kotoutumislain 2 luvussa tarkoitettujen toimenpiteiden ja palvelujen järjestämiseksi välttämättömät tiedot. Säännöksessä tarkoitettuja palveluja ovat esimerkiksi kotoutumiskoulutus, jota järjestetään työvoimakoulutuksena.

8 § Tukien ja korvausten myöntäminen, maksaminen ja takaisinperintä

KEHA-keskus maksaa JTYPL:n mukaiset tuet ja korvaukset sekä seuraa valtion virastoille tai laitoksille osoitettujen määrärahojen käyttöä.

KEHA-keskus toimii valtionavustuslaissa tarkoitettuna valtionapuviranomaisena keskeytettäessä tuen maksatusta ja perittäessä takaisin tukea tai korvausta. Jos TE-toimiston tietoon tulee jokin seikka, jolla voi olla merkitystä arvioitaessa avustuksen maksamisen keskeyttämistä, lopettamista tai takaisinperintää, sen tulee välittömästi ilmoittaa siitä KEHA-keskukselle, ja KEHA-keskuksen on viipymättä ryhdyttävä selvittämään asiaa.

Useaa vuotta koskevat myöntöpäätökset

JTYPL 12 luvun 8 §:n 4 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin tukien ja korvausten hakemis-, myöntämis- ja maksamismenettelystä, valtion virastoille tai laitoksille osoitettujen määrärahojen käytön seurannasta sekä TE-toimiston ja KEHA-keskuksen keskinäisestä tehtävänjaosta.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun VnA:n 38 §:ssä säädetään useaa vuotta koskevista päätöksistä. Pykälässä säädetään, milloin tukia tai korvauksia myönnettäessä tai palvelua hankittaessa päätös on tehtävä ehdolla, että määrärahat ovat käytettävissä. Tällöin on kyse ns. eduskuntaehdosta.

Työ- ja elinkeinoministeriön pääluokassa olevat työllisyysmäärärahat ovat kaksivuotista siirtomäärärahaa. Työvoimakoulutuksen hankintoihin on valtion talousarviossa osoitettu valtuus, joten eduskuntaehto ei käytetä niihin. Eduskuntaehto on tarpeen käyttää esimerkiksi silloin, kun muun palvelun kuin työvoimakoulutuksen hankintaa tai palkkatuen tai starttirahan myöntämistä koskeva päätös kohdistuu pidemmälle kuin kuluvaan ja seuraavaan vuoteen. Tällöin päätös tehdään kolmanteen ja mahdollisesti seuraaviin vuosiin kohdistuvilta osin eduskuntaehdolla.

Kun on kysymys lain 11 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetystä kunnan työllistämisveloitteesta, päätökseen ei kuitenkaan oteta eduskuntaehto.

Valtionavustuslain soveltaminen

Valtionavustuslakia (688/2001) sovelletaan harkinnanvaraisiin valtionavustuksiin, joita työ- ja elinkeinohallinnossa ovat muun muassa palkkatuki, starttiraha ja työllisyyspoliittinen avustus. Valtionavustuslaki on toissijainen yleislaki valtionavustuksia koskevaan erityislainsäädäntöön nähden. Sitä sovelletaan vain siltä osin kuin muualla laissa (ns. erityislaissa) ei ole valtionavustuslaista poikkeavia säännöksiä.

Maksatuksen vanheneminen

Valtionavustuslain 29 §:ssä säädetään siitä, milloin valtionavustuksen saajan oikeus saada maksatus myönnetystä valtionavustuksesta vanhenee. Oikeus saada maksatus myönnetystä valtionavustuksesta raukeaa, jos valtionavustuksen saaja ei ole esittänyt valtionavustuksen maksamista varten tarvittavaa hyväksyttävää selvitystä valtionavustuspäätöksessä asetetussa määräajassa. Valtionavustuslaissa tarkoitettuna hyväksyttävänä selvityksenä pidetään maksatushakemusta, jossa on maksatusta varten tarpeelliset tiedot. Jos määräaikaa maksatushakemuksen jättämiselle ei ole asetettu, avustuksen saajan oikeus maksatukseen lakkaa kahden vuoden kuluttua sen varainhoitovuoden päättymisestä, jona valtionavustus on myönnetty.

Jokaisessa avustuspäätöksessä on oltava maininta siitä, milloin maksatushakemus on viimeistään toimitettava maksajalle. Avustuksen saajan tulee esittää maksatusta varten tarvittava hyväksyttävä selvitys avustuspäätöksessä asetettuun määräaikaan mennessä.

JTYP-asetuksen 16 §:n mukaan palkkatuki, 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä tarkoitettu tuki maksetaan jälkikäteen siten, että maksatusjaksoon sisällytetään yhden kalenterikuukauden aikana päättyneet palkanmaksukaudet. Työnantaja voi hakea maksuun kerralla tukea useamman maksatusjakson ajalta. Tuki maksetaan kuitenkin maksatusjaksoittain. Jos tukijakso tai tuella palkatun työsuhte päättyy kesken maksatusjakson, myös maksatusjakso päättyy samaan aikaan. Maksatushakemus on toimitettava KEHA-keskukseen kolmen kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana viimeinen tukijaksoon kuuluva maksatusjakso päättyy. Tukijakso on se ajanjakso, joka tuen myöntämistä koskevalla päätöksellä määritetään tuen kestoksi.

Palkkatukea koskevissa myöntöpäätöksissä on tuen maksamisen ehdoksi asetettu, että tuen saaja toimittaa maksatushakemuksen KEHA-keskukselle kolmen kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana viimeinen tukijaksoon kuuluva maksatusjakso päättyy.

Starttirahapäätöksen mukaan tuen saajan tulee toimittaa starttirahan maksatuslomakkeella tehty hakemus KEHA-keskukselle kuukausittain (=maksatusjakso) jälkikäteen. Starttirahaa koskeva maksatushakemus on toimitettava kahden kuukauden kuluessa maksatusjakson päättymisestä.

Määräajan laskemisessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annettua lakia (150/1930). Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimitetyn päivän jälkeen, päättyy sinä viikon tai määräkuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeinen päivä määräajan loppupäivänä. Jos em. kahden kuukauden määräaika päättyy pyhäpäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, jouluaattona, juhannusaattona tai arkilauantaina, määräaika jatkuu sen jälkeiseen ensimmäiseen arkipäivään.

Esimerkki: jos palkanmaksukausi päättyy 15.3., kolmen kuukauden määräajan laskeminen alkaa kuitenkin maksatusjakson päättymisestä 31.3. ja määräaika maksatushakemisen tekemiseen päättyy 30.6.

Esimerkki: jos maksatusjakso päättyy 30.6., määräaika päättyy 30.9.

Esimerkki: jos maksatusjakso päättyy 31.12., määräaika päättyy 31.3.

Jos maksatusta ei haeta edellä mainitussa määräajassa, maksatushakemus on vanhentunut, eikä tukea makseta kyseiseltä maksatusjaksolta. Valtionavustuslain säännös maksatuksen raukeamisesta on ehdoton, joten säännösten mukaan myös vähäinen viivästys aiheuttaa sen, ettei tuen hakijalla ole oikeutta saada maksatusta ko. maksatusjaksolta. KEHA-keskus antaa myöhässä toimitettuun maksatushakemukseen kielteisen päätöksen. Päätös annetaan kuulematta tuen hakijaa.

Vaikka säännös maksatuksen raukeamisesta on ehdoton, käytännössä saattaa joskus esiintyä tilanteita (esim. tulipalo), joissa maksatushakemuksen hylkääminen olisi tuen hakijan kannalta kohtuutonta. Jos kyseessä on tuen hakijasta riippumaton, odottamaton ja poikkeuksellinen tapahtuma, jota ei ole voinut ennakoida ja joka fyysisesti estää maksatushakemuksen toimittamisen määräajassa KEHA-keskukselle, ja viivästys on vähäinen, palkkatuen maksamiselle ko. maksatusjaksolta ei ole estettä. Jos tuen hakija vetoaa em. ylivoimaiseen esteeseen, tästä on esitettävä KEHA-keskukselle luotettavaa selvitystä.

Niissä tilanteissa, joissa tuen hakija on toimittanut maksatushakemuksen KEHA-keskukselle määräaikana mutta puutteellisenä (esim. maksatushakemuksessa ei ole riittäviä tietoja tuen maksamiseksi), KEHA-keskuksen tulee pyytää tuen hakijaa täydentämään maksatushakemustaan ehdolla, että maksatushakemus voidaan hylätä, ellei tarvittavia tietoja ole annettu. Täydentämiselle tulee varata kohtuullinen aika, joka mainitaan täydennyspyynnössä. Kohtuullisena aikana voidaan pitää kahta viikkoa. Ellei tuen hakija toimita pyydettyjä lisäselvityksiä määräajassa, maksatushakemus hylätään. Hylkäyspäätöstä ei kuitenkaan anneta ennen kuin kolme kuukautta on kulunut maksatusjakson päättymisestä.

Kielteiseen maksatuspäätökseen liitetään oikaisuvaatimusosoitus. Tuen hakijalla on mahdollisuus hakea KEHA-keskukselta oikaisua em. päätökseen, ja oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta päätöksestä hakija voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Päätöksen tiedoksianto

Valtionavustuslaki on soveltamisalaltaan tiedoksiantoa koskevien säännöstensä osalta erityislaki suhteessa hallintolakiin, jonka 10 luvussa on säädetty tiedoksiannossa noudatettavasta menettelystä. Valtionavustuslain säännökset sivuuttavat hallintolain säännökset silloin, kun kyseessä on valtionavustuslain soveltamisalaan kuuluva valtionavustus tai muu valtioneuvoston tuki.

Valtionapuviranomaisen muu kuin valtionavustuslain 19, 21, 22 ja 30 §:ssä tarkoitettussa asiassa tekemä päätös voidaan lähettää tiedoksi postitse. Siten tavallisella kirjeellä ei voida lähettää asianomaiselle tiedoksi valtionapuviranomaisen päätöstä valtionavustuksen maksatuksen keskeyttämisestä, takaisinperinnästä ja maksamisen lopettamisesta, palautettavan tai takaisinperittävän määrän

kuittauksesta. Ko. päätökset on lähetettävä tiedoksi saantitodistusmenettelyä käyttäen. Kaikissa muissa valtionavustusta koskevissa asioissa valtionapuviranomaisen päätös voidaan lähettää tiedoksi postitse tavallisella kirjeellä. Jollei muuta näytetä, tiedoksiannon katsotaan tapahtuneen seitsemäntenä päivänä siitä, kun päätös on annettu postin välitettäväksi.

Muilta osin on valtionapuviranomaisen päätöksen tiedoksiannossa noudatettava, mitä tiedoksiannosta hallintolaissa säädetään. Viranomaisen päätöksen tiedoksiannossa säädetään hallintolain 9 ja 10 luvussa sekä sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetun lain (13/2003) 3 ja 4 luvussa. Hallintolain 9 luvussa määritellään tiedoksiantotavat, joita ovat tavallinen tiedoksianto, todisteellinen tiedoksianto sekä yleis- ja sijaistiedoksiannot. Hallintolain 10 luvussa säädetään tiedoksiantotapojen käyttämisessä noudatettavasta menettelystä. Saantitodistusmenettely koskee sellaisia velvoittavia päätöksiä, joiden tiedoksiannosta alkaa kulua muutoksenhakuaika tai muu vastaantottajan oikeuteen vaikuttava määräaika. Tällaisia päätöksiä ovat valtionavustuslain 19, 21—22 ja 30 §:ssä tarkoitetut valtionapuviranomaisen päätökset.

Valtionavustuksen palauttaminen, maksamisen keskeyttäminen ja lopettaminen

Palauttaminen

Valtionavustuslain 20 §:n mukaan valtionavustuksen saajan tulee viipymättä ja oma-aloitteisesti palauttaa virheellisesti, liikaa tai ilmeisen perusteettomasti saamansa valtionavustus tai sen osa. Saajan tulee palauttaa valtionavustus tai sen osa myös, jos sitä ei voida käyttää valtionavustuspäätöksessä edellytetyllä tavalla. Jos palautettava määrä on enintään 100 euroa, se voidaan jättää palauttamatta.

Virheellisesti tai liikaa saatua valtionavustusta on suoritus, joka teknisen virheen vuoksi maksetaan perusteetta tai liian suurena. Valtionavustus on saatu perusteetta silloin, kun valtionavustuksen saaja ei täytä valtionavustuksen myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Ilmeisen perusteettomasti valtionavustus on maksettu aina silloin, kun valtionavustusta ei olisi voitu julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain tai sen nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen mukaan myöntää.

Oma-aloitteista avustuksen palauttamista voidaan käyttää vaihtoehtona takaisinperintäprosessille tilanteissa, joissa avustuksen perusteettomuudesta ei ole epäselvyyttä ja palautettava määrä on helposti todettavissa. KEHA-keskus tekee palauttamispyyntönsä tuen saajalle.

Maksamisen keskeyttäminen

Valtionavustuslain 13 §:n mukaan avustusta saadaan käyttää ainoastaan avustuspäätöksessä mainittuun tarkoitukseen.

Avustuspäätöksessä asetettuja ehtoja ja rajoituksia on noudatettava. Valtionavustuslain 14 §:n mukaan valtionavustuksen saajan tulee antaa valtionapuviranomaiselle valtionavustuspäätöksen ehtojen noudattamisen valvomiseksi oikeat ja riittävät tiedot. Lisäksi avustuksen saajan tulee ilmoittaa viipymättä valtionapuviranomaiselle valtionavustuksen käyttöön vaikuttavasta muutoksesta. Valtionavustuslain 12 §:n 4 momentin mukaan valtionavustuksen saajan tulee antaa valtionapuviranomaiselle valtionavustuksen maksamiseksi oikeat ja riittävät tiedot.

Valtionavustuksen maksaminen voidaan määrätä keskeytettäväksi valtionavustuslain 19 §:ssä mainituilla perusteilla asian tarkemman selvittämisen ajaksi. Maksatuksen keskeyttäminen on tarkoitettu väliaikaiseksi turvaamistoimenpiteeksi, jonka avulla myönnetyn valtionavustuksen maksaminen saadaan keskeyttää asian tarkemman selvittämisen ajaksi. Selvittämisen jälkeen viranomaisen on tehtävä päätös maksatuksen jatkamisesta tai maksamisen lopettamisesta ja takaisinperinnästä. Maksatuksen keskeyttämisestä on aina tehtävä päätös. Keskeyttämistä ei voida tehdä siten, että avustuksen maksaminen vain tosiasiallisesti lopetetaan. Keskeyttämispäätöksen tekee KEHA-keskus. Keskeyttämispäätös on tehtävä välittömästi keskeyttämisperusteen tultua tietoon.

Maksatus voidaan keskeyttää vain valtionavustuslain 19 §:ssä mainituilla perusteilla, jotka ovat seuraavat:

- tuen saaja ei anna riittäviä ja oikeita tietoja tuen maksamiseksi
- tuen saaja käyttää tukea vastoin lain 13 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan
- tuen saaja laiminlyö tuen käytön valvontaan liittyvää tiedonantovelvollisuuttaan
- perusteet, joilla tuki on myönnetty, ovat olennaisesti muuttuneet
- Euroopan yhteisön lainsäädännössä edellytetään maksamisen keskeyttämistä.

Keskeyttämis päätös voidaan tehdä myös määräajaksi. Tällöin keskeyttämis päätökseen tulee ottaa lisäehto, jonka mukaan avustuksen saajan on ilmoitettava, kun avustuksen maksamisen edellytykset jälleen täyttyvät.

Ennen päätöksen tekemistä on kuultava avustuksen saajaa. Vastinetta pyydetään kirjallisesti ja sen antamiselle asetetaan kohtuullinen määräaika (kaksi viikkoa). Samalla on mainittava, että maksaminen voidaan keskeyttää, jos vastinetta ei ole annettu pyydettyssä määräajassa.

Maksamisen keskeyttämis päätös on perusteltava mainitsemalla maksamisen keskeyttämiseen johtaneet syyt. Päätökseen on liitettävä oikaisuvaatimusosoitus. Avustuksen saaja voi hakea keskeyttämis päätökseen oikaisua päätöksen tehneeltä viranomaiselta eli KEHA-keskukselta. Koska oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen, päätökseen on liitettävä valitusosoitus.

Keskeyttämis päätöstä kuulemisineen ei tarvitse tehdä, jos palkkatuella tuettu työsuhde päättyy tuen saajasta riippumattomasta syystä – esimerkiksi työntekijästä johtuvasta syystä – eikä tuen saaja ole menetellyt valtionavustuslain 19 §:n mukaisesti moitittavasti.

Maksamisen lopettaminen

Valtionavustuslain 21 ja 22 §:n mukaan valtionapuviranomainen voi määrätä maksamisen lopetettavaksi. KEHA-keskus on valtionavustuslaissa tarkoitettu viranomainen, jonka tehtäviin kuuluvat maksamisen keskeyttäminen ja lopettaminen.

Maksamisen lopettamisesta on aina tehtävä kirjallinen päätös. Tuen saajan kuulemisesta ja muutoksenhausta noudatetaan, mitä on mainittu takaisinperinnän yhteydessä.

Takaisinperintä

Yleistä

Tukien takaisinperinnästä päättää KEHA-keskus. Takaisinperinnän yhteydessä on myös määrättävä avustuksen maksamisen lopettamisesta. Maksamisen lopettamis päätös- ja takaisinperintä päätös tehdään samalla päätöksellä.

Avustuksen saajaa on kuultava ennen maksamisen lopettamis- ja takaisinperintä päätöksen tekemistä. Vastinetta pyydetään kirjallisesti ja sen antamiselle asetetaan kohtuullinen määräaika. Samalla on mainittava, että takaisinperintään voidaan ryhtyä, jos vastinetta ei ole annettu pyydettyssä määräajassa.

Takaisinperintä päätökseen on liitettävä oikaisuvaatimusosoitus. Avustuksen saaja voi hakea takaisinperintä päätökseen oikaisua KEHA-keskukselta 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen on liitettävä valitusosoitus, koska päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Kun takaisinperintää koskevat selvitykset ovat valmistuneet, asiassa on ryhdyttävä jatkotoimiin. Havaituista väärinkäytöstapauksista on ilmoitettava myös valtiontalouden tarkastusvirastolle. Ilmoitusvelvollisuus sisältyy valtion talouden tarkastusvirastosta (676/2000) annetun lain 16 §:ään, jonka mukaan valtion viranomaisen, laitoksen, liikelaitoksen ja valtion rahaston on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava viipymättä toiminnassaan tehdystä, sen hoitamiin tai vastattavina oleviin varoihin tai omaisuuteen kohdistuneesta väärinkäytöksestä tarkastusvirastolle.

Päätös maksatuksen keskeyttämisestä, lopettamisesta ja takaisinperinnästä on tehtävä viipymättä ja erityisestä syystä kahden kalenterivuoden kuluessa sen jälkeen, kun valtionapuviranomaisen tietoon on tullut sellainen seikka, jonka nojalla valtionavustuksen maksamisen keskeyttämiseen tai lopettamiseen taikka valtionavustuksen takaisinperintään voidaan ryhtyä. Valtionavustuksen, sille maksettavan koron tai viivästyskoron takaisinperintään ei kuitenkaan saa enää ryhtyä, kun kymmenen vuotta on kulunut valtionavustuksen tai sen viimeisen erän maksamisesta.

Pakollinen takaisinperintä

Valtionavustuslain 21 §:ssä mainittujen edellytysten täytyessä viranomaisella on velvollisuus suorittaa avustuksen takaisinperintä. Lainkohdassa mainituissa tapauksissa viranomaisella ei ole takaisinperintään ryhtymisen suhteen harkintavaltaa, vaan viranomaisen on määrättävä avustuksen maksamisen lopetettavaksi ja jo maksettu avustus on perittävä takaisin. Takaisinperinnän perusteina ovat avustuksen saajan olennaisesti virheellinen tai vilpillinen menettely. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti on maksamisen määrääminen lopetettavaksi ja maksetun avustuksen takaisinperintä rajoitettava virhettä tai väärinkäytöstä vastaavaan määrään. Toimenpide voi kuitenkin kohdistua koko myönnettyyn avustukseen, jos avustusta ei olisi ilmenneen tilanteen mukaisissa olosuhteissa lainkaan myönnetty, tai jos virheen seurauksena avustusta ei oleellisilta osin voida käyttää päätöksen mukaisella tavalla.

Pakollisen takaisinperinnän perusteet ovat seuraavat:

- avustuksen saaja on jättänyt palauttamatta sellaisen valtionavustuksen tai sen osan, joka lain 20 §:n mukaan on palautettava;
- avustuksen saaja on käyttänyt valtionavustusta olennaisesti muuhun tarkoitukseen kuin se on myönnetty;
- avustuksen saaja on antanut viranomaiselle väärän tai harhaanjohtavan tiedon seikasta, joka on ollut omiaan olennaisesti vaikuttamaan valtionavustuksen saantiin, määrään tai ehtoihin, taikka salannut sellaisen seikan; taikka
- avustuksen saaja on muutoin edellisiin kohtiin verrattavalla tavalla olennaisesti rikkonut valtionavustuksen käyttämistä koskevia säännöksiä tai avustuspäätökseen otettuja ehtoja.

Harkinnanvarainen takaisinperintä

Valtionavustuslain 22 §:n mukaan viranomaisella on tietyillä perusteilla oikeus harkita, lopetetaanko valtionavustuksen maksaminen ja peritäänkö avustus takaisin avustuksen saajan virheellisen menettelyn tai avustuksen käyttöön vaikuttavien olosuhteiden muutoksen vuoksi. Virheellinen menettely tai olosuhteiden muutos ei välttämättä aina ole sillä tavalla olennainen, että niiden seurauksena on avustuksen maksamisen lopettaminen ja takaisinperintä kuten lain 21 §:ssä tarkoitetaan. Valtionapuviranomainen voi harkita, lopetetaanko avustuksen saajan virheellisen menettelyn tai avustuksen käyttöön vaikuttavan olosuhteiden muutoksen johdosta avustuksen maksaminen ja peritäänkö maksettu avustus takaisin. Harkinnanvaraisen takaisinperinnän perusteet ovat seuraavat:

Avustuksen saaja

- ei anna oikeita ja riittäviä tietoja maksatusta varten;
- käyttää avustusta vastoin valtionavustuslain 13 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan;
- laiminlyö avustuksen käytön valvontaan liittyvää tiedonantovelvollisuuttaan;
- on kieltäytynyt antamasta tarkastuksessa tarvittavaa aineistoa tai avustamassa tarkastuksessa
- on lopettanut avustuksen kohteena olleen toiminnan, supistanut sitä olennaisesti tai luovuttanut sen toiselle;
- on lain 13 §:n vastaisesti luovuttanut toiselle omistus- tai hallinto-oikeuden omaisuuteen, joka on hankittu valtionavustuksella;
- on 13 §:n vastaisesti pysyvästi muuttanut valtionavustuksen kohteen olleen omaisuuden käyttötarkoitusta;
- on joutunut ulosottotoimenpiteen kohteeksi, selvitystilaan, konkurssiin, saneerausmenettelyyn tai velkajärjestelyn kohteeksi; taikka

- menettelee tosiasiallisesti em. seikkoihin rinnastettavalla tavalla antamalla valtionavustuksen myöntämiseen, maksamiseen tai käyttämiseen liittyvälle seikalle muun kuin asian todellista luonnetta tai tarkoitusta vastaavan oikeudellisen muodon.

Kohtuullistaminen ja kuittaus

Kohtuullistaminen

Valtionavustuslain 26 §:n mukaan viranomaisen voi pakollisen ja harkinnanvaraisen takaisinperinnän yhteydessä päättää, että osa takaisinperittävästä määrästä, sille laskettavasta korosta tai viivästyskorosta jätetään perimättä, jos täysimääräinen takaisinperintä on kohtuuton saajan taloudelliseen asemaan ja olosuhteisiin nähden tai takaisinperinnän perusteena olevaan menettelyyn tai olosuhteiden muutokseen nähden.

Kohtuullistamisessa lähtökohtana on takaisinperinnän kohtuuton ankaruus ja epäoikeudenmukaisuus tilanteessa vallitsevissa yksittäisissä olosuhteissa. Harkinnassa on myös otettava huomioon, missä määrin tuen saajan virheellinen menettely on takaisinperinnän perusteena. Kohtuullistamista puoltaa, jos tuen saajan menettely ei ole ollut virheellistä tai kyseessä on vain vähäinen virhe taikka jos saaja ei ole voinut tavanomaisella huolellisuudella ennakoida kyseistä olosuhteiden muutosta. Kohtuullistamista puoltaa myös viranomaisen virheellinen menettely tai esimerkiksi virheellisten neuvojen antaminen. Jos takaisinperintätilanteen syntyyn on vaikuttanut viranomaisen virhe, on kohtuullista jättää ainakin korko perimättä. Kohtuullistamiseen voidaan ryhtyä myös, jos asia viipyy viranomaisen hitauden vuoksi. Kohtuullistaminen ei tule kysymykseen, jos takaisinperintä johtuu tuen saajan tahallisesta väärinkäytöksestä.

Kohtuusperiaatteeseen kuuluu, että suoritusvelvollisuutta helpotetaan vain osittain ja siltä osin kuin se on kohtuutonta. Ainoastaan erityisen painavasta syystä tuen takaisin perittävä määrä, sille laskettava korko tai viivästyskorko voidaan jättää kokonaan perimättä.

Kohtuullistaminen otetaan huomioon pääsääntöisesti takaisinperintäpäätöksen yhteydessä. Kohtuullistamiseen voidaan ryhtyä myös takaisinperintäpäätöksen teon jälkeen, jolloin viranomaisen hallintomenettelylain mukaisesti itseoikaisee tekemäänsä takaisinperintäpäätöstä.

Kuittaus

Valtionavustuslain 30 §:n mukaan valtionavustus on mahdollista periä takaisin myös kuittaamalla se muusta valtionavustuksesta. Kuittauksesta tehdään nimenomainen päätös. Kuittaminen on mahdollista vain saman valtionapuviranomaisen myöntämästä avustuksesta. Sitä ei voida tehdä toisen viraston tai laitoksen momenttiin liittyvästä menosta. Kuittauksessa on siten noudatettava valtion talousarvion tilijaottelussa vahvistettuja talousarvion eri momenttien käyttöoikeuksia. Kuittauspäätöksen muutoksenhakuun sovelletaan takaisinperintäpäätöksen yhteydessä selvitettyä oikaisuvaatimusmenettelyä.

Korko ja viivästyskorko

Takaisinperittäviin avustuksiin sovelletaan valtionavustuslain 24 §:n säännöstä korosta ja 25 §:n säännöstä viivästyskorosta. Takaisinperittäväälle tai palautettavalle määrälle on maksettava korkolain (633/1982) 3 §:n 2 momentin mukaista vuotuista korkoa lisättynä kolmella prosenttiyksiköllä. Koronmaksuvelvollisuus alkaa siitä päivästä, jona avustus tai sen osa on maksettu avustuksen saajalle. Korkoa on maksettava siihen päivään saakka, jona avustus maksetaan takaisin ja enintään avustuksen takaisinmaksamiselle määrättyyn eräpäivään.

Viivästyskorkoa peritään silloin, kun avustuksen saaja ei ole täyttänyt takaisinmaksuvelvollisuuttaan viimeistään valtionapuviranomaisen asettamassa määräajassa. Viivästyskoron korkokanta on korkolain 4 §:n 3 momentissa tarkoitetun korkokannan mukainen.

Valtionavustuslain säännöksiä korosta ja viivästyskorosta ei sovelleta silloin, kun on kyse starttirahasta tai matka- tai muista ylläpitokorvauksista.

Täytäntöönpano

Valtionavustuslain 35 §:n mukaan valtionapuviranomaisen päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta. Muutoksenhakuviranomaisen voi keskeyttää tarvittaessa täytäntöönpanon. Säännöksen perusteella esimerkiksi maksatuksen keskeyttämistä koskevat päätökset voidaan panna täytäntöön heti päätöksenteon jälkeen.

Valtionavustuksen pakollista ja harkinnanvaraista takaisinperintää koskeva päätös voidaan panna täytäntöön myös verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädettyssä järjestyksessä. Valtionapuviranomaisen päätös kelpaa sellaisenaan ulosottoperusteeksi eli KEHA-keskuksen lainvoimainen takaisinperintäpäätös sellaisenaan voidaan antaa ulosottoviranomaiselle täytäntöönpantavaksi.

8 a § Muutosturvakoulutuksen järjestämiseen liittyvät tehtävät

TE-toimisto tai ELY-keskus hankkii 5 a luvun 2 §:ssä säädetty edellytykset täyttävälle irtisanotulle henkilölle muutosturvakoulutuksena sellaista ammatillisia valmiuksia tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, josta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Koulutuksen hankintamenettelyyn ryhdytään välittömästi sen jälkeen, kun TE-toimisto on yhdessä irtisanotun henkilön kanssa allekirjoittanut työllistymissuunnitelman. TE-toimisto ja ELY-keskus sopivat keskenään siitä, miten hankinta käytännössä tehdään. Koulutuksen hankinnassa noudatetaan julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia. Hankittavan muutosturvakoulutuksen tarjoaja voisi olla myös muu kuin suomalainen tai Suomeen rekisteröity toimija.

Koulutushankinta tulee toteuttaa mahdollisimman nopeasti siten, että irtisanottu voi aloittaa koulutuksen joko irtisanomisaikana, jos mahdollista, tai viimeistään kolmen kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos koulutuksen järjestämisen siirtämiseen on 4 §:ssä tarkoitettu perusteltu syy, hankinta voidaan tehdä siten, että irtisanottu voi aloittaa koulutuksen viimeistään 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.

KEHA-keskus määrittää TE-toimiston pyynnöstä muutosturvakoulutuksen enimmäisarvon koulutukseen oikeutetulle irtisanotulle henkilölle, joka ilmoittaa haluavansa osallistua koulutukseen, hyödyntäen tulorekisteriä. KEHA-keskus tekee muutosturvakoulutusta koskevan arvonmäärityslaskelman itsenäisesti tulorekisteristä saamiensa tietojen perusteella eikä siis esimerkiksi käyttäisi määrityksen pohjana muutosturvarahan maksajan tekemää laskelmaa.

9 § Palkkatuen, valtion virastolle tai laitokselle osoitettavan määrärahan ja starttirahan rahoitus

Palkkatuki rahoitetaan työttömyysturvamäärärahoista ja työllisyysmäärärahoista. Työttömyysetuusmäärärahoista rahoitetaan enintään peruspäivärahaa vastaava määrä, kuitenkin enintään palkkatukijaksoa vastaavaan ajanjaksoon sisältyviltä työttömyysetuuden maksupäiviltä maksettavaa peruspäivärahaa vastaava määrä. Tämän määrän yli menevä osa rahoitetaan työllisyysmäärärahoista. Jos palkkatukea osarahoitetaan Euroopan sosiaalirahastosta, kansallinen rahoitus tulee työllisyysmäärärahoista.

Työttömälle työnhakijalle myönnettävä starttiraha rahoitetaan työttömyysetuusmäärärahoista koko tukikauden ajan ja ei-työttömälle myönnettävä starttiraha työllisyysmäärärahoista.

10 § Työllisyyspoliittinen avustus ja työllisyysmäärärahojen käyttö muuhun työllisyyden edistämiseen

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 10 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työllisyysmäärärahojen käyttämisestä työllisyyden edis-

tämiseen. Em. lainkohdan nojalla on säädetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen 14 luvussa työllisyyspoliittisesta avustuksesta. Seuraavassa käydään läpi työllisyyspoliittiseen avustukseen noudatettavia periaatteita ja asetuksen säännöksiä.

Työllisyyspoliittisen avustuksen tarkoitus ja tuettava toiminta

Työllisyyspoliittisella avustuksella edistetään työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Avustuksella rahoitettavan toiminnan tulee parantaa työttömien työnhakijoiden yleisiä työmarkkinavalmiuksia, ammatillista osaamista ja näin edistää heidän työllistymistään. Erityisesti avustusta tulee käyttää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien työllistymisen edistämiseen mm. työmahdollisuuksien luomiseen välityömarkkinoille ja välityömarkkinoilla tuotettujen palvelujen vaikuttavuuden parantamiseen.

Avustuksella rahoitettavan toiminnan sisältö voi vaihdella. Avustuksella voidaan tukea työllistymismahdollisuuksia parantavaa toimintaa, jossa työttömille työnhakijoille järjestetään työmahdollisuuksia ja työkokeiluja tai molempia sekä niihin liittyviä palveluja. Toimintaan voi sisältyä työttömien työmarkkinavalmiuksia parantavien palvelujen ja toimintamallien kehittämistä. Avustettavaan toimintaan voi sisältyä myös valtakunnallisen toiminnan koordinointiin liittyviä tehtäviä.

Rahoitettavassa toiminnassa tulee aina olla työttömiä työnhakijoita tai TE-palveluissa olevia henkilöitä. Em. tarkoittaa sitä, ettei avustusta voida myöntää pelkkiin kehittämishankkeisiin. Avustus ei ole yleisavustusta yhteisön toimintaan. Em. tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työttömien perustamalle yhdistykselle avustusta voidaan myöntää toimintaan, joka kohdistuu välittömästi työttömien (= jäljempänä kohderyhmä) työmarkkinavalmiuksien parantamiseen. Sen sijaan työllisyyspoliittista avustusta ei voida myöntää esimerkiksi yhdistyksen edunvalvontatyöhön tai yhdistyksen työttömille järjestämään virkistystoimintaan.

Kun TE-toimisto on tehnyt työllisyyspoliittista avustusta koskevan päätöksen, sen on nimettävä rahoitettavalle toiminnalle yhteyshenkilö/-henkilöt, joiden tehtävänä on muun muassa varmistaa, että toimintaan osoitetaan rahoituspäätöksen mukaisesti työttömiä työnhakijoita. Jos asiakas palaa työllisyyspoliittisella avustuksella toteutettujen palvelujen jälkeen työttömäksi työnhakijaksi, TE-toimiston on päivitettävä asiakkaan työllistymissuunnitelma. Tässä yhteydessä TE-toimiston on yhdessä avustuksen saajan kanssa arvioitava, millä tavoin toiminta edisti asiakkaan työmarkkinavalmiuksia ja työllistymistä.

Avustuksen saaja

Avustuksen saajana voi olla yhdistys, säätiö, kunta tai kuntayhtymä.

Avustuksella katettavaksi hyväksyttävät kustannukset

Hyväksyttävillä kustannuksilla tarkoitetaan kustannuksia, joita voidaan säännösten mukaan rahoittaa työllisyyspoliittisella avustuksella ja jotka TE-toimisto on katsonut toimintaan nähden kohtuullisiksi kustannuksiksi. TE-toimiston on hyväksyttävistä kustannuksista päättäessään kiinnitettävä huomiota toiminnan kohderyhmään ja toiminnan sisältöön. Työllisyyspoliittisella avustuksella ei voida kattaa kustannuksia, jotka johtuvat työllisyyspoliittista avustusta koskevan hakemuksen tai avustuksella rahoitettavan toiminnan valmistelusta (ei koske yhteisöjä, joiden tarkoituksena on sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksien selvittäminen).

Avustuksella voidaan kattaa kustannuksia, jotka aiheutuvat kohderyhmän ammatillisen osaamisen ja yleisten työmarkkinavalmiuksien kehittämiseksi tarvittavasta normaalia työnjohtoa ja ohjausta suuremmasta ohjauksesta silloin kun avustuksen hakijalla on useita ko. tuen tarpeessa olevia työntekijöitä. Normaalisti työnantajalle kuuluvasta työnjohdosta ja perehdyttämisestä aiheutuvia kustannuksia ei voida kattaa avustuksella. Lisäksi avustuksella voidaan kattaa kustannuksia, jotka aiheutuvat esimerkiksi lyhytkestoisesta työtehtäviin liittyvästä koulutuksesta sekä palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien koulutus- ja jatkotyöllistymismahdollisuuksien etsimisestä ja niihin siirtymisen tukemisesta.

Avustuksella katetaan pääasiassa niiden henkilöiden palkkaus- ym. kustannuksia, jotka vastaavat tuella palkattujen ja työkokeilussa olevien työnohjaamisesta ja työhönvalmennuksen tyyppisestä toiminnasta sekä muusta avustuksella katettavasta toiminnasta. Avustuksen käyttötarkoitus huomioon ottaen avustusta voidaan myöntää pääsääntöisesti seuraaviin tuettavasta toiminnasta välittömästi aiheutuviin kohtuullisiin kustannuksiin:

- avustuksella katettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden palkkauskustannukset (sis. työnantajan lakisääteiset sivukulut), lomarahat, lomakorvaukset, työterveysmaksut (siltä osin kuin Kela ei korvaa työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella) ja lyhytkestoinen henkilöstökoulutus
 - Henkilöstön lounaseteleistä ja puhelinedusta sekä työntekijöiden työvälineistä ja suojavaatetuksesta aiheutuvia kustannuksia ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella.
- erikseen määritellyt matkakulut
- puhelin-, posti- ja kopiointikulut sekä sähköisen viestinnän kulut
- kehittämistuloksista ja uusista toimintamalleista tiedottaminen (ei yleinen tiedottaminen hankkeen toiminnasta)
- kirjanpito ja tilintarkastus
- ohjausryhmän kokouspalkkiot ja matkakulut
- avustuksen saajan tuella palkatuille ja työkokeilussa oleville ostopalveluna hankkimat työllistymistä tukevat palvelut (esim. työhönvalmennuksen tyyppinen valmennus, koulutusvalmennus, palvelutarvetta ja osaamista kartoittavat arvioinnit, lyhytkestoinen työtehtäviin liittyvä koulutus)

Avustuksella voidaan kattaa vain toimintaan osallistuvan palkkauskustannuksia. Em. tarkoittaa, että jos toiminnasta vastaava tai muu kohderyhmän ohjaukseen osallistuva työntekijä jää esimerkiksi sairauslomalle tai äitiyslomalle ja hänen tilalleen palkataan sijainen, avustuksesta voidaan maksaa vain yhden työntekijän palkkauskustannukset.

Jos avustuksen hakijan palveluksessa olevan henkilön toimenkuvaan sisältyy palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien palvelujen järjestämisen lisäksi esimerkiksi avustuksen hakijan oman toiminnan organisointia, kehittämistä tai markkinointia (esim. kierrätyskeskuksen/ kierrätystavaratalon johtaja tai esimies), työllisyyspoliittisella avustuksella voidaan kattaa vain niitä kustannuksia, jotka liittyvät välittömästi avustettavaan toimintaan.

Matkakustannuksina voidaan korvata kotimaanmatkoista aiheutuneita kuluja valtion matkustussäännön mukaisesti, halvimman matkustustavan mukaan. Kohderyhmään kuuluvien osalta voidaan korvata matkakustannukset, jotka syntyvät esimerkiksi hankkeeseen sisältyvään koulutukseen osallistumisesta. Matkakustannuksia, jotka liittyvät palkkatuetussa työssä tai työkokeilussa olevien henkilöiden työtehtävien hoitamiseen, ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella. Hankkeessa toimivan ohjaajan matkakustannukset, jotka aiheutuvat esimerkiksi jatkotyöllistymismahdollisuuksien etsimisestä tai vastaavista toimenpiteistä, voidaan kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella.

Avustusta voidaan myöntää avustettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden lyhytkestoiseen henkilöstökoulutukseen (lähinnä osaamisen päivitys- tai täydennyskoulutukseen). Myöntämisen edellytyksenä on, että kustannukset on todettu kustannusarviossa, ja että koulutusta voidaan pitää tarpeellisena avustuksella katettavan toiminnan kannalta. Koska työllisyyspoliittisella avustuksella voidaan kattaa vain kohtuulliset kustannukset, TE-toimistolla pitää olla tieto koulutuksen sisällöstä. Työllisyyspoliittisella avustuksella ei voida kattaa pitkäkestoista ammatillista koulutusta, sillä avustettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden tulee olla jo lähtökohtaisesti ammattitaitoisia.

Avustusta voidaan myöntää palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien lyhytkestoiseen työtehtäviin liittyvään koulutukseen (esim. hygieniapassi, tulityökoulutus, järjestyksenvalvojan kortti, atk-ajokortti). Koulutuksen kustannukset on todettava kustannusarviossa. Ennen koulutuksesta aiheutuvien kulujen sisällyttämistä työllisyyspoliittisella avustuksella tuettavaan toimintaan tulee arvioida, onko koulutus järjestettävissä työvoimapolitiittisena koulutuksena tai julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisena valmennuksena. Erilaiset tutkintomaksut ja näyttötutkintojen maksut eivät ole työllisyyspoliittisella avustuksella katettavia kustannuksia. Jos avustuksen saaja järjestää

itse koulutustilaisuuksia, avustuksella katettavia kustannuksia voivat olla mm. koulutustilojen vuokraajalle maksettavat tila- ja laitevuokrat, luentopalkkiot ja koulutukseen osallistuvien henkilöiden matka-, majoitus- ja kahvitarjoilukustannukset. Tilavuokratustannukset ovat hyväksyttäviä vain, jos koulutus järjestetään muualla kuin hankkeen omissa tiloissa ja avustuksen saaja joutuu maksamaan ulkopuoliselle taholle korvausta tilan käytöstä, tai jos avustuksen saaja hankkii koulutusta ulkopuoliselta toimijalta ostopalveluna, jolloin laskuun voi sisältyä luentopalkkioiden lisäksi korvaus koulutustilan käytöstä. Kustannusten minimoimiseksi koulutus on pyrittävä järjestämään sillä paikkakunnalla tai niillä paikkakunnilla, joissa toimintaa toteutetaan. Koulutettavien ryhmien suuruuden tulee olla sellaisia, että koulutuksen yksikkökustannukset ovat kohtuulliset. Vapaa-ajan toimintaan, yhdistystoimintaan, elämänhallintaan, virkistäytymiseen tai terveyden ylläpitoon ja edistämiseen liittyvä koulutus ei ole avustuksella katettavaa. Avustusta ei voida käyttää myöskään yritysvierailuihin eikä seminaari- ja messukuluihin, elleivät nämä liity kohderyhmän työllistymisen edistämiseen.

Koulutukseen osallistuvien ruokailukustannuksia ei voida kattaa avustuksella. Myöskään kielitasotestauksista aiheutuvia kuluja ei voida kattaa avustuksella.

Avustuksen myöntämisen ja käytön rajoitukset

Avustusta ei myönnetä eikä sitä saa käyttää:

- 1) elinkeinotoimintaan liittyviin kustannuksiin;
- 2) julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tuotettaviin palveluihin;
- 3) sellaisten palvelujen tuottamiseen tai hankkimiseen, jotka kunta tai kuntayhtymä on lain mukaan velvollinen järjestämään;
- 4) investointeihin ja irtaimen käyttöomaisuuden hankintamenoihin;
- 5) vuokratustannuksiin.

Elinkeinotoimintaan liittyvät kustannukset

Työllisyyspoliittista avustusta ei voida myöntää elinkeinotoimintaan liittyviin kustannuksiin. Em. tarkoittaa, ettei yrityksille voida myöntää työllisyyspoliittista avustusta. Koska EU:n valtioneuvoston päätöksissä yrityksiksi katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta, yrityksen lisäksi esimerkiksi yhdistys tai säätiö voidaan katsoa joko kokonaan tai osittain elinkeinotoimintaa harjoittavaksi toimijaksi. Jos TE-toimisto myöntäisi tai on myöntänyt työnantajalle palkkatukea elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan ehdoin (yleinen ryhmäpoikkeusasetus tai de minimis -tuki), työllisyyspoliittista avustusta ei saa myöntää. Jos yhdistyksellä tai säätiöllä on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa, työllisyyspoliittista avustusta voidaan myöntää siihen osaan toiminnasta, joka ei ole elinkeinotoimintaa. Elinkeinotoiminnan ja muun toiminnan kulut on pidettävä erillään.

Julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tuotettavat palvelut

Työllisyyspoliittista avustusta ei saa käyttää julkisten työvoimapalvelujen hankkimiseen tai tuottamiseen.

Kunnan tai kuntayhtymän järjestämistä vastaavalla olevat palvelut

Kunnan tai kuntayhtymän järjestämistä vastaavalla on muun muassa perusopetus, josta aiheutuvia kustannuksia ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella eikä sisällyttää kunnan tai kuntayhtymän omarahoitusosuuteen.

Jos avustuksen saajan palveluksessa oleva henkilö ohjaa sekä palkkatuetuun työhön ja työkokeiluun että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia, toiminta tulee organisoida siten, että voidaan luotettavasti dokumentoida, mikä osa ohjaajan työpanoksesta kohdistuu palkkatuessa työssä ja työkokeilussa oleviin ja mikä kuntouttavassa työtoiminnassa oleviin.

Kuntien iltapäiväkerhotoimintaan saama valtionavustus ei estä työllisyyspoliittisen avustuksen myöntämistä em. toimintaan, jos avustusta ei käytetä samoihin kustannuksiin. Hyväksyttäviä kustannuksia eivät ole koululaisten iltapäiväkerhon ruokailusta aiheutuvat kustannukset ja askarteluvälineet.

Investoinnit, irtaimen käyttöomaisuuden hankintamenot ja vuokratustannukset

Investointeihin kuuluvat esimerkiksi maa-alueiden, rakennusten, koneiden ja kaluston hankinnat. Irtaimella käyttöomaisuudella tarkoitetaan kalusteita, koneita, laitteita ja tuotantovälineitä. Vuokratustannuksilla tarkoitetaan esimerkiksi tila-, laite- ja välinevuokratustannuksia (myös leasing). Koska vuokratustannuksia ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella, avustusta ei voida käyttää myöskään muihin tilojen käytöstä aiheutuviin kustannuksiin (esim. sähkö, vesi, siivous). Asetuksessa tässä pykälässä tarkoitettuja vuokratustannuksia eivät ole koulutustilaisuuksien järjestämiseen liittyvät koulutustilojen vuokraajalle maksettavat tila- ja laitevuokrat. Tietojärjestelmien päivitykset ja tietokoneohjelmista aiheutuvat kulut eivät ole työllisyyspoliittisella avustuksella katettavia kustannuksia.

Avustuksen määrä

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen 14 luvun 43 §:n mukaan avustuksen tukitasoon ja määrään vaikuttavat avustettavan toiminnan sisältö ja toiminnan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden määrä sekä henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen tarve. Avustuksen määrässä voidaan ottaa huomioon avustettavasta toiminnasta saatavat tulot.

Tuella palkattavien ja työkokeiluun osallistuvien määrä ja henkilökohtaisen tuen tarve sekä toiminnan sisältö vaikuttavat siihen, kuinka monen henkilön palkkauskustannuksia avustuksella katetaan. TE-toimiston on avustuspäätöstä tehdessään arvioitava, kuinka monen henkilön palkkauskustannuksiin on tarkoituksenmukaista myöntää työllisyyspoliittista avustusta ja mikä tuen taso on kussakin tehtävässä.

Kun TE-toimisto tekee päätöksen hyväksyttävien palkkauskustannusten määrästä, sen on kiinnitettävä huomiota avustuksella palkattavan henkilön toimenkuvaan, tehtävän vaativuuteen ja ammattitaitoon. Rahoitettavasta toiminnasta vastuussa olevan henkilön (= vastuuhenkilö) työn luonteesta johtuen hänen avustukseen oikeuttavat palkkauskustannuksensa voivat olla suuremmat kuin muiden henkilöiden. Jos toimintaan sisältyy pääasiassa työkokeilupaikkojen ja/tai palkkatuetun työn tarjoamista, avustuksella katettavaksi hyväksyttävä palkkaus voi olla pääsääntöisesti enintään 2 700 euroa kuukaudessa. Jos em. palvelujen lisäksi tarjotaan muitakin palveluja ja/tai kehitetään palveluja tai toimintamalleja, vastuuhenkilön työllisyyspoliittisella avustuksella katettava kuukausipalkka voi olla pääsääntöisesti enintään 3.000 euroa. Keskimääräistä vaativammassa tehtävässä työllisyyspoliittisella avustuksella katettava vastuuhenkilön palkka voi olla edellä mainittua suurempi. Mikäli vastuuhenkilölle ja muulle henkilölle maksetaan korkeampaa palkkaa kuin minkä TE-toimisto on hyväksynyt kohtuulliseksi kustannukseksi, palkkauskustannusten erotus jää avustuksen saajan itsensä maksettavaksi.

Yhdistykselle ja säätiölle voidaan myöntää avustusta enintään 100 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista. TE-toimisto harkitsee avustuksen määrän tapauskohtaisesti toiminnan kohderyhmän ja sisällön pohjalta. Tukitaso voi olla esimerkiksi 75 prosenttia hyväksyttävistä kustannuksista. Tukitaso voi olla kaikkien kustannusten osalta sama tai erilainen eri kustannuserien osalta. 100 prosentin tukitaso on tarkoitettu ensisijaisesti toimintaan, jossa kohderyhmänä ovat vähintään kaksi vuotta lähes yhtäjaksoisesti työttömänä olleet (vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet).

Sosiaaliselle yritykselle ja muulle yhteisölle (kuntaa ja kuntayhtymää lukuun ottamatta), jonka tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia, voidaan myöntää avustusta enintään 75 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista.

Kunnalle ja kuntayhtymälle avustusta voidaan myöntää enintään 50 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista.

Jos tuella palkattujen tai työkokeilussa olevien työpanoksella saadaan tuloja, joita ei käytetä em. henkilöiden työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen toimintaan, TE-toimisto ottaa tulot huomioon avustuksen määrässä. Toiminnasta saatavien tulojen vaikutukset tuen määrään (ja käytännössä myös lopulliseen tukitasoon) arvioidaan avustuspäätöstä tehtäessä avustuksen hakijan antaman arvion perusteella. Em. koskee myös tuloja, jotka avustuksen saaja saa korvauksena tuella palkattujen siirtämisestä muun työn järjestäjän tehtäviin.

Avustuksen saajan on ilmoitettava tulot jokaisen maksatushakemuksen yhteydessä. Jos tulot ovat määrältään vähäisiä suhteessa työllisyyspoliittiseen avustukseen, TE-toimisto voi päättää, että avustuksen saajan on ilmoitettava tulot vuoden viimeisessä maksatushakemuksessa. Jos tuloja ei käytetä kohderyhmän työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen, ne vaikuttavat vuoden viimeisen maksuerän suuruuteen. Jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen, avustuksen saaja on ilmoitettava siitä TE-toimistolle, jotta avustuksen määrä voidaan määritellä uudelleen. TE-toimisto voi harkintansa mukaan vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta.

Lopulliseen tukitasoon saattaa vaikuttaa avustuksen määrästä päätettäessä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen lisäksi muut samoihin kustannuksiin myönnettyt valtionavustukset.

Avustuksen suhde muuhun valtionrahoitukseen

Valtion rahoitustueksi katsotaan avustuksen enimmäismäärää arvioitaessa valtion talousarvion määrärahasta tai talousarvion ulkopuolisesta valtion hallinnoimasta rahastosta maksettu valtionosuus ja -avustus, korkolain 3 §:n 2 momentin mukaista korkoa alemmalla korolla myönnettyyn lainaan sisältyvä korkoetu sekä muun lainan korkoon kohdistuva korkotuki. Valtion rahoitustueksi katsotaan em. mukaisesti myös Raha-automaattiyhdistyksen tuotosta tai veikkausvaroista maksettava avustus. Työllisyyspoliittinen avustus ei saa yhdessä samoihin kustannuksiin maksetun muun valtiontuen kanssa ylittää avustettavan toiminnan hyväksytyt kokonaiskustannuksia.

Esimerkki: Yhdistykselle myönnettävä työllisyyspoliittisen avustuksen 100 %:n tukitaso on käytännössä vähemmän kuin 100 %, jos toimija saa samoihin kustannuksiin muuta valtiontukea. Jos hyväksytyt kokonaiskustannukset ovat 100 000 euroa ja hakijan saama muu valtionavustus 10 000 euroa, myönnettävän avustuksen määräksi jää 90 000. Lopullinen tukitaso on tässä tapauksessa 90 %.

Avustuksen kesto

Avustusta voidaan myöntää avustettavaan toimintaan kerrallaan enintään kolmen vuoden ajaksi. Päätöksellä sitoudutaan rahoittamaan hanketoimintaa ajaksi, jota TE-toimisto pitää tarkoituksenmukaisena, enintään kolmeksi vuodeksi. Päätös myönnettävän avustuksen määrästä tehdään aina kalenterivuodeksi kerrallaan, mutta päätöksessä varaudutaan tulevan vuoden / tulevien vuosien rahoittamiseen ehdolla, että toiminta on avustuspäätöksen mukaista. Avustus voidaan jättää myöhempinä vuosina myöntämättä tai myöntää avustuspäätöksessä pienempänä, jos toiminta ei ole ollut rahoituspäätöksen mukaista tai avustuksen saaja on laiminlyönyt päätöksessä asetettujen ehtojen noudattamisen.

Avustuksen hakeminen

Tuettava toiminta toiminta lähtee aina TE-toimiston tunnistamista työttömien työnhakijoiden palvelutarpeista. TE-toimiston tulee kartoittaa, mille työttömien ryhmille ja millaisia palveluja tai toimintamalleja työllisyyspoliittisella avustuksella olisi tarkoituksenmukaista rahoittaa.

TE-toimisto ilmoittaa avustuksen julkisesti haettavaksi. Hausta tulee tiedottaa sopivalla tavalla, esimerkiksi lehti-ilmoituksella tai Internet-sivuilla. Ilmoituksessa tiedotetaan hakemismenettelystä sekä annetaan tietoja avustuksen myöntämisen yleisistä edellytyksistä ja avustuksen ehdoista. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi ainakin se, minkälaiseen toimintaan esimerkiksi minkä työttömien ryhmien työmahdollisuuksien ja työkokeilujen järjestämiseen ja kehittämiseen avustusta voidaan myöntää.

Avustuksen myöntämisen kriteerit ilmoitetaan hakijoille etukäteen. Hakukierroksen järjestämisen yhteydessä voidaan järjestää tiedotustilaisuuksia, joilla pyritään tavoittamaan kaikki hausta kiinnostuneet.

Avustushakemuksen sisältö

Avustushakemuksesta tulee käydä ilmi toiminnan sisältö, avustuksen saajan tuottamat palvelut ja toimenpiteet, kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma. Hakemuksesta tulee lisäksi käydä ilmi arvio avustettavasta toiminnasta saatavista tuloista, rahoitussuunnitelman toteuttamiseen liittyvät jo tehdyt päätökset, selvitys samoihin kustannuksiin liittyvästä mahdollisesta muusta valtionavustuksesta sekä muut avustuksen myöntämisen ja hakemuksen käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Avustusta haetaan vuosittain työ- ja elinkeinoministeriön vahvistamalla kirjallisella lomakkeella. Koska avustettavan toiminnan laajuus ja sisältö sekä toiminnan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden määrä ja henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarve (sekä mahdollisesti avustettavasta toiminnasta saatavat tulot) vaikuttavat avustuksen määrään, hakemuksen liitteenä on oltava toiminnan tarkempi kuvaus. Kuvauksesta tulee käydä ilmi toiminnan sisältö esimerkiksi tuettavaan toiminnan yhteydessä kohderyhmälle tarjottavat palvelut; uusien toimintamallien kehittäminen sekä muut asetettujen tavoitteiden saavuttamista kuvaavat toimet.

- toiminnan pääasiallinen kohderyhmä (eri henkilöt vuositasolla ja asiakkaat keskimäärin, jaotteluna esimerkiksi seuraavasti:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
 - millä alueilla toiminta toteutetaan
- kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma (joka sisältää yksilöidyn kustannuserittelyn ja selvityksen kustannusten laskentaperusteista sekä toiminnasta saatavat tulot)
- toiminnan toteuttamiseen liittyvät muut kuin TE-hallinnon rahoituspäätökset
- mahdolliset yhteistyötahot ja miten em. tahot osallistuvat toimintaan

Hakemukseen tulee liittää (ei koske kuntaa ja kuntayhtymää)

- todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus, joka ei saa olla kolmea kuukautta vanhempi
- yhdistyksen viimeisimmät tilinpäätöstiedot ja yhdistyksen säännöt; säätiön viimeisimmät tilinpäätöstiedot; yrityksen kaksi viimeisintä tasetta ja tuloslaskelmaa sekä yhtiöjärjestys

TE-toimisto tarkistaa viran puolesta kauppa-, yhdistys- tai säätiörekisteritiedot (esim. Suomen Asiakastieto Oy, ePortti-palvelu tai Patentti- ja rekisterihallituksen Virre-tietopalvelu). Maksuttomasta YTJ-tietopalvelusta osoitteesta www.ytj.fi voi myös tarkistaa rekisteritietoja. Jos avustushakemuksen on allekirjoittanut henkilö, jonka allekirjoitusoikeus ei ilmene em. tiedoista, avustuksen hakijan on esitettävä valtakirja. Kunnan hakiessa avustusta valtakirjaa ei tarvitse esittää.

Jos avustuspäätöksessä määriteltyyn kustannuslajierittelyyn tulee muutostarpeita, avustuksen saajan on hyvissä ajoin ennen maksatusjakson alkua tehtävä kustannuslajin muutosta koskeva hakemus, johon tehdään erillinen päätös.

Avustuksen myöntäminen

Avustuksen myöntää TE-toimisto. Jos työllisyyspoliittista avustusta on haettu toimintaan, jota toteutetaan useamman TE-toimiston alueella, avustuksen myöntämisen edellytyksenä on, että TE-toimistot, joiden alueilla toimintaa pääosin toteutetaan, puoltavat avustuksen myöntämistä.

Avustuspäätöksen sisältö

Valtionavustuslain 11 §:ssä on säännökset valtionavustuspäätökseen liittyvistä asioista (mm. sisältö ja ehdot). Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen mukaan avustuksen myöntäjä voi asettaa avustuspäätöksessä avustuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

Vaikka rahoitettavaksi voidaan hyväksyä useaa kalenterivuotta koskeva toiminta, rahoitus voidaan myöntää vain ko. kalenterivuodeksi. Jos rahoitettavaksi hyväksyttävän toiminnan kesto on kolme vuotta, kolmatta kalenterivuotta koskeva päätös on tehtävä ehdolla, että tarkoitukseen varatut määrärahat ovat käytettävissä. Useaa kalenterivuotta koskevissa hankkeissa toiminnan ensimmäisenä toteuttamisvuonna avustusta voidaan maksaa päätöspäivän jälkeen syntyneisiin kustannuksiin. Myöhempien vuosien osalta avustusta voidaan maksaa heti kalenterivuoden alusta lukien.

Useaa kalenterivuotta koskeviin päätöksiin on tarkoituksenmukaista asettaa ehto, joka oikeuttaa avustuksen myöntäjän muuttamaan avustuspäätöstä toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden, saadun palautteen sekä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen (joita ei käytetä kohderyhmän työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen) perusteella. Lisäksi avustuspäätökseen voidaan laittaa rahoitettavaa toimintaa toteuttavien ja TE-toimiston välistä yhteistyötä koskeva ehto. Päätöksessä tulee myös ilmoittaa, että avustuksen saaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan TE-toimistolle, jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen ja että TE-toimisto voi harkintansa mukaan vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta. Selvitys maksujaksos aikana saaduista tuloista tulee ilmoittaa aina maksatushakemuksessa.

Avustuspäätöksessä on ilmaistava täsmällisesti, mihin työllisyyspoliittista avustusta ei saa käyttää. Jos esim. yhdistyksellä tai säätiöllä on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa, päätöksessä on ilmoitettava selkeästi, ettei työllisyyspoliittista avustusta saa käyttää palkkauskustannuksiin, jotka kohdistuvat toimijan elinkeinotoimintaan ja työnantajalle kuuluvaan normaaliin perehdyttämiseen.

Avustuspäätöksestä tulee käydä ilmi:

- avustuksen saaja
- avustuksen käyttötarkoitus: toiminnan tavoitteet ja pääasiallinen sisältö
- avustuksen määrä, hyväksyttävät kustannukset, avustuksen enimmäismäärä avustettavan toiminnan kokonaiskustannuksista
- rahoitettavasta toiminnasta saatavien tulojen vaikutus avustuksen määrään ja käyttöön
- mahdollisen muun valtionavustuksen vaikutus avustuksen määrään
- avustuksen myöntämisen ja maksamisen ehdot, mm.
 - tulevan vuoden / tulevien vuosien rahoittamiseen varaudutaan ehdolla, että toiminta on avustuspäätöksen mukaista
 - avustus voidaan jättää myöhempinä vuosina myöntämättä tai myöntää pienempänä, jos toiminta ei ole ollut rahoituspäätöksen mukaista tai avustuksen saaja on laiminlyönyt avustuspäätöksessä asetettujen ehtojen noudattamisen
 - avustuksen saaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan TE-toimistolle, jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen ja että TE-toimisto voi vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta
 - avustuspäätöstä voidaan muuttaa toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden, saadun palautteen sekä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen perusteella
- avustuksen maksatusjaksot, maksatushakemuksen jättöajat ja maksatushakemuksen liitteet
- ennakon hakumahdollisuus
- arvonlisäveron tukikelpoisuus; Arvonlisäveron tukikelpoisuuden ratkaisee hakijan arvonlisäverovelvollisuus sekä se, jääkö maksettu arvonlisävero hakijan itsensä maksettavaksi. Jos avustuksen saaja saa vähentää verollista liiketoimintaa varten toiselta verovelvolliselta ostamastaan tavarasta tai palvelusta suoritettavan veron (ns. ostovähennysoikeus/vähennysoikeusmenettely), avustuksen saaja ei itse lopullisesti maksa arvonlisäveroa, eikä se ole avustukseen oikeuttava meno. Vähennysjärjestelmän piiriin kuuluva arvonlisävero ei voi olla avustuskelpoinen meno silloinkaan, kun avustuksen saaja ei sitä käytännössä vähennä verotuksessaan eli avustuksen saaja ei voi luopua arvonlisäveron vähennysjärjestelmän käytämisestä. Kunnan viranomaistoimissaan hankinnoista maksama arvonlisävero jää tosiasiallisesti kunnan lopulliseksi kustannukseksi ja tällöin arvonlisävero on avustuskelpoinen meno. Se, että kunta saa arvonlisäverosta palautuksen, ei vaikuta arvonlisäveron avustuskelpoisuuteen, koska arvonlisäveron katsotaan jäävän viranomaistoiminnassa kunnan lopulliseksi kustannukseksi. Jos arvonlisävero on avustuskelpoinen meno, se voidaan sisällyttää kustannusarvioon. Sen sijaan, jos hakija ei itse lopullisesti maksa arvonlisäveroa (esimerkiksi liike-

toimintaan liittyvä vähennysoikeusmenettely), kustannusarvio vahvistetaan ilman arvonlisäveroa. Avustettavan toiminnan kehittämistuloksista ja uusista toimintamalleista tiedotettaessa avustuksen saajan on ilmoitettava TE-hallinnon osallistumisesta toiminnan rahoittamiseen.

- avustuksen saajan velvollisuus noudattaa julkisista hankinnoista annettua lainsäädäntöä; esimerkiksi kunta on em. lainsäädännön perusteella hankintayksikkö. Julkisista hankinnoista annetun lain (348/2007) 2 luvun 6 §:n 5 kohdan mukaan ko. laissa tarkoitettu hankintayksikkö on mikä tahansa hankinnan tekijä silloin, kun se on saanut hankinnan tekemistä varten julkista tukea yli puolet hankinnan arvosta esimerkiksi valtiolta, kunnalta tai kuntayhtymältä. Em. säännöksen perusteella myös työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetun toiminnan toteuttajan, kuten esimerkiksi yhdistyksen, säätiön tai yrityksen, on sovellettava hankintaan julkisista hankinnoista annettua lakia, jos se saa tavaroiden tai palveluiden ostamiseen (kuten asiantuntijapalvelut) julkista tukea yli 50 prosenttia hankinnan arvosta. Kilpailuttamiseen liittyvät asiakirjat on säilytettävä hanketta koskevien asiakirjojen yhteydessä.
- avustuksen saajan velvollisuus antaa kalenterivuositain selvitys avustettavan toiminnan toteutumisesta ja avustuksen käyttämisestä sekä selvityksen ajankohta
- loppuraportin toimittamisvelvollisuus viimeisen maksatushakemuksen maksamisen ehtona
- kirjanpitovelvollisuutta, tuen käytön valvontaa ja seurantaa, maksamisen keskeyttämistä, takaisinperintää ja kuittausta koskevat ehdot
- ohjausryhmän asettaminen TE-toimisto ratkaisee, onko tarpeen)
- päätöksen oikaisumenettely.

Avustuksen ennakko

Avustusta voidaan maksaa hakemuksesta ennakkona enintään 50 prosenttia kullekin maksatusjaksolle kohdistuvasta avustuksesta. Työttömien perustamalle rekisteröidylle yhdistykselle voidaan kuitenkin maksaa kunkin avustusjakson koko avustus ennakkona. Avustuksen ennakkoa haetaan lomakkeella "työllisyyspoliittisen avustuksen ennakkohakemus". Ennakkoa koskeva maksatushakemus on toimitettava KEHA-keskukselle hyvissä ajoin ennen sen maksatusjakson alkua, johon ennakko kohdistuu. Maksatushakemuksessa avustuksen saajan on selvitettävä ne kustannukset, joiden avustuksen saaja arvioi erääntyvän maksettavaksi seuraavan maksu maksatusjakson aikana. Kun avustuksen saajalle on myönnetty ennakkoa, avustuksen saaja tekee kyseistä jaksoa koskevan maksatushakemuksen avustuksen maksatushakemusta koskevan säännöksen mukaisesti.

Avustuksen saajalle tulee kertoa, että avustushakemuksen jättämisestä avustuksen maksamiseen kuluu noin 20 vuorokautta (aineiston sähköinen käsittely).

Avustuksen maksaminen

Avustus tai, jos avustusta on maksettu ennakkona, ennakon ylittävä osa maksetaan maksatusjaksoittain jälkikäteen KEHA-keskukselle toimitetun maksatushakemuksen perusteella. Maksatushakemuksen tulee perustua maksatusjaksolle kohdistuneisiin, päätöksen mukaisiin todellisiin ja maksetuihin kustannuksiin. maksatusjakso on kolme kalenterikuukautta, jollei avustusta koskevassa päätöksessä ole toisin määrätty.

Maksatushakemus on toimitettava kahden kuukauden kuluessa sen maksatusjakson päättymisestä, jota hakemus koskee. Maksatushakemuksia käsiteltäessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että maksatushakemuksen on allekirjoittanut henkilö, jolla on yhdistys-, säätiö- tai kaupparekisteriotteen mukaan yhteisön nimenkirjoitusoikeus. Avustusta koskevien hakemusten allekirjoittajana ei voi olla henkilö, jonka palkkauskustannuksiin avustusta haetaan. Avustusjakson aikana tapahtuvista nimenkirjoitusoikeuden muutoksista on ilmoitettava TE-toimistolle ja KEHA-keskukselle. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota kirjanpidon raportin allekirjoittamiseen.

Maksatushakemusten liitteiden sisältö määräytyy tapauskohtaisesti avustettavan toiminnan sisällön mukaan. Maksatushakemuksen liitteenä tulee kuitenkin aina toimittaa kopio rahoitettavan toiminnan kirjanpidosta (ote pääkirjasta), josta menot ja tulot käyvät kustannuslajeittain ja tositteittain ilmi ja

jonka avustuksen saaja (nimenkirjoitukseen oikeutettu henkilö) on allekirjoituksellaan todistanut oikeaksi. Maksettavaksi haettujen kustannusten on kokonaisuudessaan käytävä ilmi pääkirjanotteesta. Erillisiä tositekoppioita ei tällöin tarvitse liittää hakemukseen.

Lisäksi liitteeksi tarvitaan:

- ensimmäisen maksatushakemuksen liitteeksi avustuksella palkattavien henkilöiden työsopimukset
- selvitys avustuksella palkatuille henkilöille maksetuista palkoista
- työaikakirjanpito, jos avustettavan toiminnan hallinnointiin osallistuva henkilö on osa-aikainen ja samanaikaisesti työssä esimerkiksi avustettavan toiminnan toteuttajatahon palveluksessa
- selvitys maksatusjakson aikana saaduista tuloista
- kopiot maksatuskauden aikana pidettyjen ohjausryhmän kokousten pöytäkirjoista
- ostopalveluiden kilpailuttamista koskevat asiakirjat
- luettelo avustettavan toiminnan kohderyhmänä olevista henkilöistä

Tämän lisäksi voidaan vuoden viimeisen maksatushakemuksen yhteydessä pyytää toimittamaan koko vuotta koskeva auktorisoidun tilintarkastajan (JHTT, KHT, HTM) lausunto, josta ilmenee, että

- a) kuluerittelyssä mainitut maksetut menoerät perustuvat hyväksyttäviin tositteisiin hakijayhteisön kirjanpidossa
- b) maksatushakemus on laadittu rahoittajan päätösehtojen mukaisesti, eikä haettavaan rahoitusosuuteen ole saatu rahoitusta muualta
- c) kuluerittelyyn sisältyy ainoastaan menoeriä, jotka ovat hyväksytyt avustettavan toiminnan suunnitelman mukaisia sekä avustettavaan toimintaan kuuluvia

Maksatuspäätös

KEHA-keskuksen on tehtävä maksatushakemuksiin kirjallinen maksatuspäätös. Jos maksatushakemusta ei hyväksytä osittain tai kokonaan, kielteisessä päätöksessä on mainittava perustelut avustuksen maksamatta jättämiselle sekä säännökset, johon kielteinen päätös perustuu. Maksatuspäätökseen tulee liittää oikaisuvaatimusosoitus.

Kirjanpito

Muu avustuksen saaja kuin sosiaalinen yritys, on velvollinen pitämään avustettavasta toiminnasta erillistä kirjanpitoa, joka vastaa kirjanpitolain (1336/1997) mukaista kirjanpitoa, jollei avustettavan toiminnan rahoituksen tilinpitoa esitetä yhteisön tai säätiön kirjanpidossa omilla tileillään ja valvontaa ole mahdollista suorittaa ilman vaikeuksia. Jos avustuksen saaja on edellä mainitun mukaisesti velvollinen pitämään erillistä kirjanpitoa, avustettavan toiminnan koko kirjanpito ja siihen liittyvät tositteet on säilytettävä niin, että ne on helppo tarkastaa. Kirjanpitoaineisto on säilytettävä kirjanpitolain 2 luvun 10 §:ssä säädetyn ajan ja siinä säädetyllä tavalla.

Jos avustusta myönnetään toimintaan, jossa on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa (esim. yhdistys tai säätiö), elinkeinotoiminnan kirjanpito tulee pitää erillään muusta toiminnasta.

Seuranta ja valvonta

TE-toimiston on valvottava, että myönnetty avustus käytetään avustuspäätöksen mukaiseen tarkoitukseen, ja että avustettava toiminta toteutuu avustuspäätöksessä kuvatusti. Valvonnan merkitys korostuu useaa kalenterivuotta koskevissa hankkeissa, koska jälkimmäisten vuosien osalta avustukseen vaikuttaa se, miten toiminta on toteutunut. TE-toimiston on huolehdittava avustuksen asianmukaisesta ja riittävästä valvonnasta hankkimalla avustuksen käyttö- ja seurantatietoja sekä muita tietoja samoin kuin tekemällä tarvittaessa tarkastuksia.

Avustuksen saajan on toimitettava TE-toimistolle vuosittain selvitys työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetusta toiminnasta ja avustuksen käytöstä. Raportoitavat asiat ja määräaika selvityksen toimitamiseen ilmoitetaan avustuksen myöntämistä koskevassa päätöksessä. Selvityksen tulee sisältää muun muassa seuraavat tiedot:

- yhteystiedot ja yhteyshenkilö
- raportointiajanjakso
- toiminnan sisältö ja tavoitteiden toteutuminen
- avustuksella palkatun henkilöstön nimet, toimenkuva, työaika ja palkkaus
- toimintaan kytkeytyvät julkiset työvoimapalvelut ja muut palvelut
- toiminnan kohderyhmä koskevat tiedot, esimerkiksi:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
- yhteistyötahojen osallistuminen toiminnan toteutukseen (mm. yritysyritysyritys)
- muun valtion viranomaisen mahdollisesti myöntämä tuki. Rahoituspäätökset on liitettävä selvitykseen.
- avustuksen käyttö. Avustuksen saajan on esitettävä avustusta koskevassa päätöksessä mainittujen kustannuslajien osalta toteutuneet kustannukset sekä avustettavaan toimintaan käytetty omarahoitusosuus. Selvitykseen ei tarvitse oheistaa tositteita.

TE-toimiston on tarvittaessa tarkistettava avustuksen saajan ilmoittamat julkisia työvoimapalveluja koskevat tiedot URA-järjestelmästä. Lisäksi TE-toimiston on varmistettava, etteivät avustettavaan toimintaan myönnetty avustukset ylitä TE-toimiston hyväksymiä rahoitettavan toiminnan kokonaiskustannuksia. Jos avustettava toiminta ei ole toteutunut avustushakemuksessa kuvatulla tavalla, TE-toimiston tulee ottaa tämä huomioon jatkopäätöstä tehdessään.

Loppuraportti

Avustuksen saajan on laadittava avustettavasta toiminnasta loppuraportti, josta on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

1) Avustettavan toiminnan tavoitteet ja tulokset

- avustettavalle toiminnalle asetetut tavoitteet ja tulokset suhteessa asetettuihin tavoitteisiin
- avustettavan toiminnan kohderyhmä jaoteltuna seuraavasti:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
- kohderyhmälle tarjotut julkiset työvoimapalvelut ja muut palvelut
- kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden antama palaute

2) Avustettavan toiminnan toteutus

Avustettavan toiminnan yhteistyöverkosto eli mitkä muut tahot kuin avustuksen saaja ovat osallistuneet avustettavan toiminnan toteutukseen ja rahoitukseen.

3) Avustettavan toiminnan tulosten sekä siinä kehitettyjen palvelujen ja toimintamallien hyödynnettävyys tulevaisuudessa

Suunnitelmat avustettavassa toiminnassa kehitettyjen palvelujen ja toimintatapojen hyödyntämiseksi jatkossa. Loppuraporttiin on liitettävä avustettavasta toiminnasta mahdollisesti tehty tutkimus tai muu vastaava selvitys. Raportin toimittamisvelvollisuus on laitettava viimeisen maksatushakemuksen maksamisen ehdoksi.

13 luku ASIAKASTIETOJEN KÄSITTELY

1 § Käyttötarkoitukset

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun asiakastietojen käsittelyssä käytetään työ- ja elinkeinohallinnon valtakunnallisia tietojärjestelmäpalveluja, joihin kuuluu valtakunnallinen asiakastietojärjestelmäkokoisuus, palvelualusta (Työmarkkinatori) ja tietovaranto.

Pykälässä säädetään tarkoituksista, joihin asiakkaiden ja julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tuottajia koskevia tietoja voidaan käyttää. Asiakkaalla tarkoitetaan lain 1 luvun 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisesti julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisia palveluita, tukia tai korvauksia hakevaa tai saavaa yksityistä henkilöä (*henkilöasiakas*), työnantajaa tai yritystä.

Työ- ja elinkeinohallinnon valtakunnallisten tietojärjestelmäpalvelujen lisäksi TE-toimistossa käytetään yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmää, josta säädetään yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmässä annetussa laissa (293/2017).

Henkilötietojen käsittelyssä tulee noudattaa yleisen tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain (1050/2018) säännöksiä. Asiakastietojen julkisuuteen, luovuttamiseen ja käsittelyyn sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999, julkisuuslaki), jollei julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tai muissa laeissa toisin säädetä.

Julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja työhallinnon henkilöasiakkaasta tai tämän saamasta etuudesta, tukitoimesta tai palvelusta, ovat salassa pidettäviä. Salassapitovelvoite koskee myös tietoa siitä, onko joku henkilö TE-toimiston asiakkaana vai ei.

Asiakirjalla tarkoitetaan kirjallisessa muodossa oleva asiakirjan lisäksi muun muassa sähköisiä asiakirjoja ja erilaisia rekisteritietoja.

Työnantajaa ja palveluntuottajaa koskevat tiedot ovat pääsääntöisesti julkisia lukuun ottamatta mahdollisia liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia tietoja. Työnantajaa tai palveluntuottajaa koskevien tietojen sisältämät henkilöasiakasta koskevat tiedot (esimerkiksi tiedot palkkatuella palkatusta työntekijästä tai tiedot työvoimakoulutukseen osallistuvista henkilöistä) ovat salassa pidettäviä. Avoimia työpaikkoja koskeviin ilmoituksiin sisältyvät tiedot ovat julkisia.

Vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto

TE-hallinnon palveluksessa olevaa henkilöä koskee julkisuuslain 23 §:n mukainen vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto. Salassa pidettävää tietoa ei saa näyttää tai luovuttaa ulkopuoliselle eikä tietoa saa paljastaa esimerkiksi kertomalla siitä keskustelussa ulkopuolisen kanssa. Salassa pidettävää tietoa ei saa myöskään käyttää omaksi tai toisten hyödyksi taikka vahingoksi.

Vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto koskevat julkisuuslain nojalla kaikkia, jotka ovat saaneet salassa pidettäviä tietoja. Virkamiesten lisäksi vaitiolovelvollisuus koskee myös henkilöitä, jotka ovat toimeksiantosuhteessa viranomaiseen, asiamiehenä toimivia henkilöitä, siviilipalvelusta viranomaisessa suorittavia tai esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat työkokeilussa TE-toimistossa. Vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto jatkuvat myös palvelussuhteen tai toimeksiantosuhteen päättämisen jälkeen. Rangaistus vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta määräytyy rikoslain 38 tai 40 luvun mukaan (salassapitorikos, virkasalaisuuden rikkominen).

Henkilöasiakasta koskevien tietojen luovuttaminen

Henkilöasiakkaalla itsellään on laaja oikeus saada tieto itseään koskevista viranomaisen asiakirjoihin sisältyvistä salassa pidettävistä tiedoista. Henkilöasiakasta koskevien salassa pidettävien tietojen luovuttaminen muille kuin asianomaiselle itselleen edellyttää aina joko henkilön itsensä antamaa

suostumusta tai laissa nimenomaista säännöstä, joka oikeuttaa tietoja pyytävän tahon saamaan tiedon salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvasta asiakirjasta.

Henkilöasiakasta koskevia tietoja ei saa ilman henkilöasiakkaan antamaa suostumusta luovuttaa edes asiakkaan lähiomaiselle (puoliso tai vanhempi). Jos kyseessä on vajaavaltainen henkilöasiakas (esimerkiksi alle 18-vuotias nuori), asiakasta koskevia tietoja voidaan luovuttaa huoltajalle ilman asiakkaan suostumusta.

Myös henkilön asiamiehenä toimivalle henkilölle tietoja voidaan antaa vain henkilöasiakkaan suostumuksella. Käytännössä salassa pidettävien tietojen antaminen asiamiehelle edellyttää henkilöasiakkaan allekirjoittamaa yksilöityä valtakirjaa, jossa ilmenee valtuutus salassa pidettävien henkilötietojen saamiseen. TE-toimiston on ennen tietojen luovuttamista pyydettävä valtakirja nähtäväkseen. Asianajajille ja julkisille oikeusavustajille voidaan hallintolain (434/2003) 12 §:n perusteella luovuttaa tämän edustamaa päämiestä koskevat tiedot myös ilman valtakirjaa.

TE-toimiston henkilöasiakasta koskevia tietoja voivat tarvita muun muassa Kela, työttömyyskassat, kunnan viranomaiset, ulosotto-, poliisi- ja veroviranomaiset, työsuojeluviranomaiset, tilastokeskus ja oppilaitokset. Ennen tietojen luovuttamista TE-viranomaisen on varmistuttava siitä, että viranomaisella tai muulla taholla on oikeus saada henkilöasiakasta koskevat salassa pidettävät tiedot. Henkilöasiakasta koskevia salassa pidettäviä tietoja voidaan JTYPL 12 luvun 6 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa luovuttaa palveluntuottajalle ja työnantajalle. Eri viranomaisen oikeus saada salassa pidettäviä tietoja TE-hallinnon henkilöasiakkaasta perustuu useimmiten muualla lainsäädännössä oleviin säännöksiin. Näistä keskeisin on työttömyysturvalain 13 luvun 1 §, jossa säädetään Kelan, työttömyyskassan, työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan ja vakuutusosikeuden oikeudesta muun muassa TE-toimiston henkilöasiakasta koskevien työttömyysturvaan liittyvien tietojen saamiseen.

Jos tietoja pyytävä tahon oikeus tiedon saantiin on epäselvä, TE-viranomaisen tulee varmistua tiedonsaantioikeudesta ja pyytää tietoja pyytävää tahoa yksilöimään säännökset, joihin tiedonsaantioikeus perustuu sekä sen, mitä välttämättömiä tietoja tiedonsaantioikeus koskee. Tietopyynnön kannalta tarpeettomia tai ylimääräisiä tietoja ei tule luovuttaa.

Henkilöasiakasta koskevat tiedot voi antaa myös muu TE-toimisto kuin se, missä henkilö asioi. Jos tietopyyntö koskee sellaisia asiakirjoja, jotka ovat ainoastaan siinä toimistossa, jossa henkilö asioi, tietojen luovutuspyyntö ohjataan kyseiselle TE-toimistolle.

2 § Käsiteltävät tiedot

Henkilöasiakasta koskevat tiedot ovat yleisessä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuja henkilötietoja. Henkilötietoja koskevat JTYPL:n säännökset on annettu yleisen tietosuoja-asetuksen määrittelemän kansallisen liikkumavaran puitteissa. Sen lisäksi, mitä JTYPL:ssa säädetään henkilötietojen käsitteystä, tulee noudattaa yleisen tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain säännöksiä.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaateista. Rekisterinpitäjä vastaa, että 5 artiklassa säädettyjä periaatteita on noudatettu ja rekisterinpitäjän on myös pystyttävä osoittamaan, että niitä on noudatettu.

Asetuksen 5 artiklassa säädetty *käyttötarkoitussidonnaisuuden* periaate tarkoittaa, että henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteen sopimattomalla tavalla. Toinen keskeinen periaate on *tietojen minimointi*, joka tarkoittaa, että henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään.

Täsmällisyysperiaatteen mukaan henkilötietojen on oltava täsmällisiä ja tarvittaessa päivitettyjä; on toteutettava kaikki mahdolliset kohtuulliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käsittelyn tarkoituksiin nähden epätarkat ja virheelliset henkilötiedot poistetaan tai oikaistaan viipymättä. *Säilytyksen rajoittamisperiaatteen* mukaan henkilötiedot on säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Eheyden ja luottamuksellisuuden periaate tarkoittaa, että henkilötietoja on käsiteltävä tavalla, jolla varmistetaan henkilötietojen asianmukainen turvallisuus, mukaan lukien suojaaminen luvottomalta ja lainvastaiselta käsittelyltä sekä vahingossa tapahtuvalta häviämiseltä, tuhoutumiselta tai vahingoittumiselta käyttäen asianmukaisia teknisiä tai organisatorisia toimia.

Henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä tunnistetietoja, joita ovat nimi, henkilötunnus ja yhteystiedot. Yhteystiedoilla tarkoitetaan osoite- ja muita yhteystietoja.

Henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä TE-toimiston asiakkuuteen, TE-toimiston kanssa asiointiin ja asioinnin mahdollisesti edellyttämiin erityisjärjestelyihin liittyviä tietoja. TE-toimiston asiakkuuteen liittyvillä tiedoilla tarkoitetaan työnhaun käynnistämiseen, voimassaoloon ja muutoksiin liittyviä tietoja. Työnhaun käynnistämiseen liittyviä tietoja ovat myös muun kuin Suomen kansalaisen osalta oleskelulupa tai oleskeluoikeuden rekisteröintiin liittyvät tiedot. Työnhaun muutoksiin liittyviä tietoja ovat tiedot henkilön tilanteen muutoksesta, kuten työttömyyden alkamista tai päättymistä koskevat tiedot.

Asioinnin mahdollisesti edellyttämiin erityisjärjestelyihin liittyvänä tietona henkilöasiakkaasta voidaan tarvittaessa merkitä esimerkiksi tieto siitä, että asiointi edellyttää tulkkauksen järjestämistä tai muita erityisjärjestelyjä, kuten sairaudesta tai vammasta aiheutuvaa kuljetuspalvelun tarvetta.

Asiointi voi edellyttää erityisjärjestelyjä myös asiakkaan mahdollisesta väkivaltaisuudesta tai muusta uhkaavasta käytöksestä johtuen. Tässä tarkoituksessa henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä tietoa asiakkaan mahdollisesta väkivaltaisuudesta tai muusta uhkaavasta käytöksestä. Tiedolla on vaikutusta siihen, miten tällaisen henkilön asiointi TE-toimistossa järjestetään. Mahdollisuus tarvittaessa käsitellä edellä mainittua tietoa asiakkaasta on tarpeellinen TE-toimiston virkailijoiden turvallisuuden ja henkilökohtaisen koskemattomuuden kannalta. Tiedon merkitseminen edellyttää TE-toimistolta aina perusteltua ja painavaa syytä.

Henkilöasiakkaasta voidaan myös käsitellä sellaisia terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevia tietoja ja arvioita, joilla on vaikutusta henkilön työllistymiseen ja jotka ovat välttämättömiä palvelujen tarjoamiseksi hänelle. Esimerkiksi työnvälityksen kannalta voi olla tarpeen merkitä henkilön terveydentilaan liittyvä rajoite, joka estää työskentelyn tietyissä tehtävissä.

Henkilöasiakkaasta käsitellään työttömyysturvaan ja vuorotteluvapaaseen liittyviä selvityksiä ja työvoimapolitiittisia lausuntoja. Lisäksi henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä tietoja julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun kuuluvista etuuksista, joita ovat muun muassa tiedot starttirahaa koskevista päätöksistä sekä tiedot matka- ja yöpymiskustannusten korvauksista.

Terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevien tietojen käsittely

Henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä asiakaspalvelua varten asiakkaan terveydentilaa koskevia tietoja vain niiltä osin tai siinä laajuudessa kuin on välttämätöntä julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamiseksi. Henkilöasiakkaasta voidaan käsitellä siten vain sellaisia asiakkaan terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevia tietoja, joilla on vaikutusta työllistymiseen ja jotka ovat välttämättömiä julkisten rekrytointipalvelujen ja osaamisen kehittämispalvelujen tarjoamiseksi. Esimerkiksi työnvälityksen kannalta voi olla tarpeen merkitä henkilön terveydentilaan liittyvä rajoite, joka estää työskentelyn tietyissä tehtävissä.

Pelkkä lääkärin toteama vamma tai sairaus ei ole siis peruste käsitellä terveydentilaa koskevia tietoja ja tallentaa niitä asiakastietojärjestelmään, vaan olennaista on, että mainitut tiedot ovat palvelujen tarjoamiseksi välttämättömiä. Terveydentilaa koskevien tietojen tarpeellisuus ja ajankohtaisuus tulee tarkistaa jokaisen uuden työnhaun käynnistymisen yhteydessä ja työllistymissuunnitelman laatimisen tai päivittämisen yhteydessä. Kun asiakkaan vamma tai sairaus ei enää vähennä hänen mahdollisuuksiaan saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä tai terveystiedot ovat muuten vanhentuneet, tulee terveystiedot poistaa asiakastietojärjestelmästä.

Terveydentilaa koskevan tiedon osalta henkilöasiakkaasta voidaan tallentaa asiakkaan sellaisia tietoja, jotka perustuvat riittävän ajantasaiseen lääkärinlausuntoon tai muuhun lääketieteelliseen dokumenttiin, josta vamman tai sairauden diagnoosi tulee esille. Lausunnon on kuvattava asiakkaan sen hetkistä tilannetta. Lausunnosta tulee pystyä myös arvioimaan vamman tai sairauden haittaavuuden kesto. Lyhytaikaisia ja ohimeneviä sairauksia koskevia tietoja ei tule tallettaa. Kun asiakkaalla on synnynnäinen vamma tai pysyvä ja näkyvä haitta, riittää tietolähteeksi vanhakin lääkärinlausunto tai hoitoseloste.

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden laatimien arvioiden lisäksi myös asiakkaan itsensä tekemä arvio omasta työkyvystään ja työssä pärjäämisestä voi olla välttämätön tieto, jotta asiakas voidaan ohjata parhaiten hänen työllistymistään tukeviin palveluihin. On tavanomaista, että asiakas kertoo TE-viranomaisen järjestämässä työnhakuhaastattelussa mahdollisista työllistymisen esteistä tai rajoituksista. Koska aina ei ole saatavilla terveydenhuollon ammattihenkilön laatimaa arviota asiakkaan terveydentilasta tai työ- ja toimintakyvystä, on asiakkaan itsensä antamaa terveydentilaa tai työ- ja toimintakykyä koskevaa tietoa tai arviota voitava hyödyntää tarkasteltaessa sitä, mitkä palvelut parhaiten edistäisivät hänen työllistymistään. Asiakkaan tekemä arvio voi olla suullinen tai perustua itsearviointimenetelmään. Lähtökohtaisesti muiden kuin henkilön itsensä tekemien terveydentilaa ja työkykyä koskevien arvioiden tulisi olla terveydenhuollon ammattihenkilön tekemiä.

Jos TE-toimiston asiantuntijalla ei ole käytettävissä hoitavan tai hoitaneen lääkärin antamia kirjallisia lausuntoja tai lausuntojen ei katsota olevan riittävän ajantasaisia, ohjataan asiakas hyvinvointialueen terveystalouteen (työttömien terveystarkastus).

Jos TE-toimiston asiantuntija ei asianmukaisen ja ajantasaisen lääkärinlausunnon pohjalta pysty arvioimaan, vähentääkö asiakkaan vamma tai sairaus hänen mahdollisuuksiaan saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä, voi TE-toimisto järjestää tämän selvittämiseksi lyhyen työkokeilun (4 luku 5 §) tai hankkia muun asiantuntija-arvion esimerkiksi työnantajalta (4 luku 2 §).

Työnantajaa tai yritystä koskevat tiedot

Julkisia työvoima- ja yrityspalveluja hakevasta tai saavasta työnantajasta tai yrityksestä voidaan käsitellä yksilöintitietoja sekä TE-toimiston asiakkuuteen ja TE-toimiston kanssa asiointiin liittyviä tietoja. Mainittuja tietoja voivat olla esimerkiksi työnantajan ja TE-toimiston välisiä yhteydenottoja koskevat tiedot sekä esimerkiksi TE-toimiston tekemiä työnantajakäyntejä koskevat tiedot.

Julkisia työvoima- ja yrityspalveluja hakevasta tai saavasta työnantajasta tai yrityksestä voidaan käsitellä myös työnantajan toimintaa ja palvelutarvetta koskevia tietoja. Työnantajan toimintaa kuvaavia tietoja ovat esimerkiksi tiedot työnantajan henkilöstörakenteesta ja toiminnan kehitysnäkymistä. Työnantajan palvelutarvetta koskevia tietoja ovat tiedot työnantajan rekrytointitarpeesta ja rekrytointin organisoinnista, tiedot mahdollisesta henkilöstön vähentämistarpeesta, siihen liittyvistä palveluista ja muutosturvan toimintamallin organisoinnista sekä tiedot henkilöstön koulutustarpeesta.

Työnantajasta voidaan käsitellä lisäksi työpaikkoja ja niiden täyttymistä koskevia tietoja, palkkatukea koskevia päätöksiä ja niihin liittyviä seuranta- ja maksatustietoja sekä työkokeilua koskevia sopimuksia. Lisäksi työnantajasta voidaan käsitellä muita julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen suunnittelun, järjestämisen, toimeenpanon ja seurannan kannalta tarpeellisia tietoja. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi yhdessä työnantajan kanssa toteutettavaa yhteishankintakoulutusta koskevat tiedot.

Työnantaja voi olla myös luonnollinen henkilö, joten työnantajasta käsiteltävät tiedot voivat koskea myös luonnollista henkilöä.

Palveluntuottajia koskevat tiedot

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tuottajasta voidaan käsitellä yksilöintitietoja, työ- ja elinkeinotoimiston kanssa asiointiin liittyviä tietoja, palveluntuottajan kanssa tehtyjä hankintasopimuksia sekä niihin liittyviä maksatustietoja, hankittua palvelua koskevia tietoja sekä palvelun haku-, valinta- ja seurantatietoja. Lisäksi palveluntuottajista voidaan käsitellä muita julkisen työvoima- ja yrityspalvelun suunnittelun, järjestämisen, toimeenpanon ja seurannan kannalta tarpeellisia tietoja.

Palveluntuottajasta voidaan käsitellä myös ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua työvoimakoulutusta ja sen järjestäjää koskevia tietoja sekä koulutukseen liittyviä haku-, valinta- ja seurantatietoja.

Muut rekistereihin kuuluvat asiakirjat ja tiedostot

TE-toimiston asiakastietoihin voi kuulua myös asiakirjoja sekä muuten asiakastietojärjestelmästä erillään pidettäviä tiedostoja. Esimerkiksi osa työttömyysturvaan liittyviin selvityspyyntöihin annettavista vastauksista toimitetaan paperiasiakirjoina, jotka viedään asianhallintajärjestelmään, mutta ei välttämättä asiakastietojärjestelmään.

4 § Rekisterinpitäjät

KEHA-keskus ja TE-toimistot ovat käsiteltävien asiakastietojen yhteisrekisterinpitäjiä. KEHA-keskus vastaa valtakunnallisten tietojärjestelmäpalvelujen osalta yleisen tietosuoja-asetuksen 25 artiklassa tarkoitettua sisäänrakennetusta ja oletusarvoisesta tietosuojasta; 32 artiklassa tarkoitettua käsittelyn turvallisuudesta; 35 artiklassa tarkoitettua tietosuoja koskevasta vaikutustenarvioinnista; 36 artiklassa tarkoitettua ennakkokuulemisesta; ja 12 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuista rekisterinpitäjän velvollisuuksista ja muista sellaisista yleisessä tietosuoja-asetuksessa säädetyistä rekisterinpitäjän velvollisuuksista, jotka koskevat käytettävän tietojärjestelmän tietoturvallisuutta.

TE-toimistot vastaavat muista kuin edellä mainituista yleisessä tietosuoja-asetuksessa tarkoitetuista rekisterinpitäjän velvollisuuksista. Kukin TE-toimisto vastaa rekisterinpitäjän tehtävistä asiakaidensa osalta.

Työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetussa laissa tarkoitettuihin asiakasryhmiin kuuluvien asiakkaiden tietojen osalta yhteisrekisterinpitäjiä KEHA-keskuksen kanssa ovat mainitun lain 14 §:n 3 momentin mukaan kokeilualueiden kunnat. Rekisterinpitäjien vastuut KEHA-keskuksen ja kokeilualueen kunnan välillä vastaavat pääosin KEHA-keskuksen ja työ- ja elinkeinotoimistojen välistä vastuunjako.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 26 artiklan 3 kohdan mukaan rekisteröity voi käyttää asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan riippumatta yhteisrekisterinpitäjien keskinäisestä vastuunjaosta. Tällä tarkoitetaan sitä, että rekisteröity saa asian vireille riippumatta siitä, mille rekisterinpitäjästä hän pyyntönsä esittää. Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen edellyttää, että jollekin rekisterinpitäjästä esitetty pyyntö tai tiedustelu välitetään tarvittaessa sille rekisterinpitäjälle, joka rekisterinpitäjien keskinäisen vastuualuejaon mukaan vastaa asiasta. Jos rekisteröity esimerkiksi esittäisi KEHA-keskukselle vaatimuksen tietojensa oikaisemisesta, virasto voisi hallintolain (434/2003) mukaisesti siirtää asian sille TE-toimistolle tai kokeilualueen kunnalle, jonka asiakkaana rekisteröity on.

5 § Tietojen tallettaminen, poistaminen ja arkistointi

Yleisen tietosuoja-asetuksen III luvussa säädetään rekisteröidyn oikeuksista. Lukuun sisältyvät 12, 13, 15, 16, 18 ja 19 artikla tulevat sovellettavaksi, kun käsittely tapahtuu 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla eli rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, ellei soveltamista erikseen rajoiteta 23 artiklassa mahdollistetulla tavalla. Yleisen tietosuoja-asetuksen 12 artiklassa säädetään läpinäkyvästä informoinnista ja viestinnästä, 13 artiklassa toimitettavista tiedoista, kun henkilötietoja kerätään rekisteröidyltä, 15 artiklassa rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin, 16 artiklassa oikeudesta tietojen oikaisemiseen, 18 artiklassa oikeudesta käsittelyn rajoittamiseen ja 19 artiklassa rekisterinpitäjän henkilötietojen oikaisua, poistoa tai käsittelyn rajoitusta koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta.

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamisen kannalta on välttämätöntä, että asiakastietojärjestelmässä olevat tiedot ovat ajantasaisia ja oikeita. Avoimuus ja informointi tietojen keräämisestä,

käyttötarkoituksesta ja tarkastusmahdollisuudesta lisäävät luottamusta TE-toimiston toimintaa kohtaan. Tietojen ajantasaisuutta ja oikeellisuutta koskevat vaatimukset perustuvat henkilötietojen käsittelyä koskeviin yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa tarkoitettuihin periaatteisiin.

TE-toimiston henkilöasiakkaita informoidaan heti työnhaun tai muun asiakkuuden alkaessa henkilötietojen käsittelystä, käsiteltävistä tiedoista, rekisterinpitäjistä, mahdollisuudesta tutustua omiin tietoihinsa sekä tarkastamisoikeudesta yleisessä tietosuoja-asetuksessa säädetystä oikeudesta saada pääsy tietoihin ja oikeudesta tietojen oikaisemiseen. Julkisia työvoima- ja yrityspalveluja koskevat tietosuojaselosteet ovat saatavissa myös Työmarkkinatorilla.

Jos henkilötieto on saatu muulta kuin henkilöltä itseltään, rekisteriin tulee merkitä, mistä tieto on saatu ja kuka tiedon on merkinnyt. Henkilöasiakasta koskevia tietoja merkittäessä tulee riittävästi varmistua tiedon antajan henkilöllisyydestä. Tunnistukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota silloin, jos tieto vastaanotetaan puhelimesta.

Rekisteröidyllä ei ole yleisen tietosuoja-asetuksen 18 artiklassa säädettyä oikeutta 2 §:n 1 momentissa tarkoitettujen henkilöasiakkaasta käsiteltävien tietojen käsittelyn rajoittamiseen. Yleisen tietosuoja-asetuksen 18 artiklassa säädetään rekisteröidyn oikeudesta käsittelyn rajoittamiseen. Artiklan 1 kohdan mukaan rekisteröidyllä on oikeus siihen, että rekisterinpitäjä rajoittaa käsittelyä, jos yksi artiklassa luetelluista tilanteista on kyseessä. Esimerkiksi artiklan 1 kohdan a alakohdan perusteella käsittelyä olisi rajoitettava, jos rekisteröity kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden. Tällaisessa tilanteessa käsittelyä olisi rajoitettava ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden. Jos käsittelyä päätetään rajoittaa 1 kohdan perusteella, henkilötietoja saa artiklan 2 kohdan mukaan säilyttämistä lukuun ottamatta käsitellä ainoastaan rekisteröidyn suostumuksella taikka oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi tai toisen luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön oikeuksien suojaamiseksi tai tärkeää unionin tai jäsenvaltion yleistä etua koskevista syistä.

Julkiseen työvoimapalveluun, työttömyysturvaan tai vuorotteluvapaaseen liittyvän tehtävän hoitaminen ei voi tehtävän tavoitteet huomioon ottaen olla riippuvainen rekisteröidyn päätöksestä rajoittaa tietojensa käsittelyä. Asiakastietojärjestelmän ylläpidon sekä työttömyysturvan ja vuorottelukorvauksen maksamisen kannalta ei ole mahdollista, että henkilö voisi rajoittaa tietojensa käsittelyä esimerkiksi rekisterinpitäjän tietojenkäsittelyn oikeusperusteen selvittämisen taikka tietojen tai niiden käsittelyn virheellisyyttä koskevan väitteen käsittelyn ajan. Tämä voisi vaarantaa etuusasian käsittelyn ja tietojen oikeellisuuden. Ylläpidettävien tietojen tulee olla paikkansa pitäviä ja täydellisiä, eivätkä ne voi olla riippuvaisia henkilötietojen suojaa koskevien väitteiden käsittelystä ennen kuin päätös edellä tarkoitetun väitteen johdosta on tehty. Jos henkilön tietoja ei voitaisi käsitellä, hänelle ei voitaisi myöskään järjestää palveluita eikä maksaa etuuksia. Rekisteröidyn yleisen tietosuoja-asetuksen 18 artiklassa tarkoitettua oikeutta henkilöasiakasrekisterissä olevien tietojen käsittelyn rajoittamiseen on näin ollen rajoitettu JTYPL:ssä säädettyllä tavalla. Muita yleisessä tietosuoja-asetuksessa säädettyjä oikeuksia, joita yleisen tietosuoja-asetuksen nojalla sovelletaan käsittelyyn, joka on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, ei ole rajoitettu.

Tietojen poistaminen

Jos tiedot ovat kuitenkin tarpeen säännöksiin perustuvan tehtävän hoitamiseksi tai vireillä olevan asian johdosta, tietoja ei poisteta. Asiakkaan tietoja ei tarvitse poistaa, jos vireillä on esimerkiksi työttömyysturvaan tai julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun liittyvä keskeneräinen muutoksenhaku-prosessi. Myöskään esimerkiksi ESR-rahoituksella järjestettyä palvelua koskevaa tietoa ja muita tähän liittyviä asiakkaan tietoja ei poistettaisi neljän vuoden kuluttua, koska säännökset edellyttävät tietojen säilyttämistä vähintään viiden vuoden ajan laskettuna sen vuoden päättymistä seuraavan vuoden alusta, jona hankkeen viimeinen maksuerä on maksettu tuen saajalle (laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta 757/2021, 46 §).

6 ja 7 § Käyttöoikeudet ja käyttöoikeuden myöntäminen

Valtakunnallista asiakastietojärjestelmää käytetään TE-toimistoissa ja TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksessa sekä ELY-keskuksissa ja työ- ja elinkeinoministeriössä. ELY-keskusten ja työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehillä on pääsääntöisesti vain katseluoikeudet tietojärjestelmään. Käyttöoikeus tietojärjestelmään on vain niillä virkamiehillä tai työntekijöillä, joiden virka- tai työtehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Käyttöoikeudet rajataan sisällöltään, laajuudeltaan, valtuuksiltaan ja kestoltaan siihen, mikä on henkilön tehtävien hoitamisen kannalta välttämätöntä. Käyttöoikeus voidaan myöntää TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehelle, joka hoitaa

- 1) JTYPL:ssa säädettyjä tehtäviä
- 2) kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa säädettyjä julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun liittyviä tehtäviä,
- 3) ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuun työvoimakoulutukseen liittyviä tehtäviä,
- 4) työttömyysturvalaissa säädettyjä tehtäviä ja
- 5) vuorotteluvapaalaissa säädettyjä tehtäviä.

Käyttöoikeus voidaan myöntää myös mainittujen tahojen palveluksessa olevalle virkamiehelle, joka hoitaa edellä kohdissa 1–3 tarkoitettuihin palveluihin, tukiin tai asiakasprosesseihin taikka työttömyysturva- tai vuorotteluvapaajärjestelmään liittyviä valvonta-, kehittämis-, seuranta-, tilastointi-, ennakointi- tai ohjaustehtäviä tai rekisterinpitäjän tehtäviä taikka käyttöoikeuksien hallintaan ja lokitietojen keräämiseen liittyviä tehtäviä.

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai työ- ja elinkeinoministeriön virkamies, jolle olisi myönnetty käyttöoikeus asiakastietojärjestelmään, voi salassapitosäännösten estämättä hakea ja käyttää asiakastietojärjestelmään talletettuja tietoja riippumatta siitä, mikä TE-toimisto on merkinnyt tiedot tietojärjestelmään. Säännös ei kuitenkaan oikeuta vapaaseen tietojen hakemiseen tai käyttämiseen, vaan tietojen käsittelyn tulee olla välttämätöntä henkilön tehtävien hoitamiseksi. Tietoja voidaan käsitellä vain siten kuin henkilön tehtävien hoitamiseksi on välttämätöntä.

Käyttöoikeuden valtakunnalliseen asiakastietojärjestelmään myöntää KEHA-keskus. Käyttöoikeus myönnetään TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai työ- ja elinkeinoministeriön hakemuksesta. Hakemuksessa on annettava käyttöoikeuden myöntämisen ja voimassaolon määrittelemiseksi tarpeelliset tiedot.

Käyttöoikeus voidaan myöntää myös TE-hallinnon ulkopuoliselle taholle. Tällöin käyttöoikeuden myöntäminen edellyttää, että ulkopuolinen taho tekee erillistä arviointia, tarkastusta tai selvitystä tai suorittaa erikseen määriteltyä palvelutehtävää työ- ja elinkeinoministeriön, ELY-keskuksen tai KEHA-keskuksen toimeksiannosta. Käyttöoikeus voidaan siten myöntää esimerkiksi ministeriön tai ELY-keskuksen ulkopuoliselta palveluntuottajalta tilaaman sisäisen tarkastuksen suorittamiseksi sekä arviointitutkimuksen tai muun selvityksen tekemiseksi joko alueellisesti tai valtakunnallisesti.

Lisäksi käyttöoikeus voidaan myöntää TE-hallinnon ulkopuolisen tahon palveluksessa olevalle henkilölle, joka hoitaa KEHA-keskuksen toimeksiannosta valtakunnallisten tietojärjestelmäpalvelujen kehittämis- tai ylläpitotehtäviä. Kun TE-hallinnon uudet valtakunnalliset tietojärjestelmäpalvelut on otettu käyttöön, voidaan käyttöoikeus asiakastietojärjestelmään myöntää myös julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tuottajan palveluksessa olevalle henkilölle, joka hoitaa työvoima- ja yrityspalveluihin liittyviä tehtäviä. Palveluntuottajan käyttöoikeus tulisi rajata vastaamaan JTYPL 12 luvun 6 §:ssä säädettyä palveluntuottajan tiedonsaantioikeutta.

Toimeksiantosuhteen perusteella salassa pidettäviä tietoja käsittelevää henkilöä koskee julkisuuslain mukainen vaihtolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto. Ennen käyttöoikeuden myöntämistä on varmistuttava siitä, että toimeksisaaja on tietoinen velvoitteistaan ja käsittelemiensä tietojen salassa pidettävyydestä ja arkaluonteisuudesta. Toimeksianto ja siihen sisällytetty salassapidosta huolehtimisvelvoite (ml. aineiston asianmukainen hävittäminen ja tietoturvan tasosta huolehtiminen) on tehtävää aina kirjallisesti.

Erilaisille paikallisesti tai alueellisesti toteutettaville hankkeille ei lähtökohtaisesti myönnetä käyttöoikeutta asiakastietojärjestelmään, vaikka hankkeet rahoitettaisiin TE-hallinnon varoin (työllisyyspoliittiset avustukset, erilaiset ESR-projektit). Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen yksittäisten hankkeiden toteuttajille edellyttää henkilöasiakkaan erikseen antamaa suostumusta. Hanketta hallinnoivien tahojen on huolehdittava tietojen salassapidosta, asianmukaisesta tietoturvan tasosta ja aineiston hävittämisestä.

9 § Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle

Työhaun käynnistämisen yhteydessä henkilöasiakkaalta pyydetään suostumus työpaikan täyttämistä varten tarpeellisten tietojen luovuttamiseen työnantajalle. Henkilöasiakkaan tietoihin tehdään merkintä suostumuksesta tai siitä kieltäytymisestä. Työnhakija voi kieltää tietojensa luovuttamisen työnantajalle tai peruuttaa tietojen luovuttamista koskevan suostumuksen ilman seuraamuksia.

Vaikka työnhakija olisi kieltänyt tietojensa antamisen työnantajalle, TE-toimisto voi JTYPL 12 luvun 6 §:n 3 momentissa tarkoitetussa tilanteessa antaa työnantajalle tiedon siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana TE-toimistossa.

Jos työnhakijalla on turvakielto, TE-toimisto ei saa antaa asiakkaan osoite- ja kotikuntatietoa työnantajalle. TE-toimiston tulee ohjata työnhakija ottamaan itse yhteyttä työnantajaan.

Työnhakijan terveydentilaa koskevien tietojen luovuttaminen työnantajalle edellyttää aina työnhakijan yksilöityä kirjallista suostumusta. Yksilöity suostumus tarkoittaa, että työnhakijalla on suostumusta antaessaan yksilöity tieto siitä, kenelle työnantajalle hänen terveystietojaan suostumuksen perusteella luovutetaan. Suostumus terveystietojen luovuttamiseen on pyydettävä erikseen jokaista luovutusta varten. Luovutettavien terveystietojen tulee olla välttämättömiä avoimen työpaikan tai kyseisen ammattialan erityisten terveydentilavaatimusten täyttämiseksi taikka sellaisen työnhakijan työllistymisen edistämiseksi, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä.

13 a luku PALVELUALUSTA

5 § Palvelualustan käytön valvonta

KEHA-keskus laatii palvelualustan käyttöehdot ja valvoo alustan käyttöä sekä alustalla julkaistun sisällön lain ja käyttöehtojen mukaisuutta. Käyttöehtoihin voi sisältyä palvelun käyttäjän ja ylläpitäjän vastuita, palvelualustan käyttöä koskevia teknisiä vaatimuksia, tietoturvallisuuden toteuttamista tarkentavia ja käyttöehtojen voimassaoloa koskevia ehtoja. KEHA-keskuksen valvonta koskee sekä alustalla julkaistuja työnhakuprofiileja, että työpaikkailmoituksia.

KEHA-keskus voi kehottaa palvelualustan käyttäjää määräajassa poistamaan julkaisemastaan sisällöstä lain tai käyttöehtojen vastaisen sisällön. Ensisijainen keino puuttua alustan epäasianmukaiseen käyttöön olisi kehottaa palvelualustan käyttäjää määräajassa poistamaan julkaisustaan lain tai käyttöehtojen vastaisen sisällön. Jos käyttäjä ei noudattaisi kehotusta määräajassa, KEHA-keskus voisi poistaa kyseisen sisällön. Jos käyttäjän alustalla julkaistava sisältö on toistuvasti lain tai käyttöehtojen vastaista, KEHA-keskus voi estää alustan käytön häneltä määräajaksi.

Palvelualustalla julkaistuun työpaikkailmoitukseen sovelletaan JTYPL 3 luvun 8 §:n säännöksiä ilmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymisestä ja ilmoituksen poistamisesta. Mainitun pykälän mukaan työpaikkaa koskevan ilmoituksen voi poistaa työ- ja elinkeinoviranomainen, jolla lain 1 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan tarkoitetaan TE-toimistoa ja TE-asiakaspalvelukeskusta. Koska KEHA-keskus toimisi palvelualustan ylläpitäjänä, olisi ilmoituksenmukaista, että myös KEHA-keskus voisi tarvittaessa poistaa palvelualustalla julkaistun työpaikkailmoituksen. KEHA-keskuksen toimivalta poistaa työpaikkailmoitus palvelualustalta on rinnakkainen suhteessa TE-viranomaisille säädettyyn toimivaltaan eli myös TE-toimistoilla ja TE-asiakaspalvelukeskuksella on toimivalta poistaa työpaikkailmoitus palvelualustalta.

14 luku MUUTOKSENHAKU

1 § Oikaisuvaatimus ja valitus

JTYPL:n nojalla tehtyjen päätösten muutoksenhaku on kaksivaiheinen. Päätökseen tyytymättömän on ensin tehtävä päätöksen tehneelle TE-toimistolle, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskukselle, ELY-keskukselle tai KEHA-keskukselle oikaisuvaatimus. Vasta oikaisuvaatimuksesta annettuun kielteiseen päätökseen voi hakea muutosta hallinto-oikeuteen valittamalla. Hallinto-oikeuden päätöksestä voi valittaa vielä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos se antaa valitusluvan.

JTYPL:n muutoksenhakua koskevaa yleissäännöstä ei sovelleta kulukorvausta ja tapaturman perusteella maksettavaa korvausta koskeviin päätöksiin. Näiden päätösten muutoksenhausta säädetään muussa lainsäädännössä.

Muutoksenhakujen määrällä ja päätöksen perusteluilla on yhteys. Huonosti perusteltuihin päätöksiin haetaan muutosta herkemmin kuin seikkaperäisesti perusteltuihin päätöksiin. Tästä syystä on syytä kiinnittää perusteluiden tasoon huomiota jo alkuperäistä päätöstä tehtäessä, koska se säästää työtä myöhemmin.

Oikaisuvaatimusohje

Jos päätökseen saa hakea muutosta, päätökseen on liitettävä ohjeet oikaisukeinon käyttämisestä. Oikaisuvaatimusohjeessa on mainittava päätöksen tehnyt viranomainen, jolta oikaisua vaaditaan, sekä oikaisuvaatimusaika ja mistä se lasketaan. Esimerkki oikaisuvaatimusohjeesta on liitteessä 2.

Oikaisuvaatimusmenettely

Päätökseen tyytymättömän asianosaisen on tehtävä kirjallinen oikaisuvaatimus 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Jos oikaisuvaatimus tehdään myöhässä, se jätetään tutkimatta. Oikaisuvaatimus osoitetaan päätöksen tehneelle viranomaiselle.

Oikaisuvaatimusmenettelyyn noudatetaan hallintolakia. Oikaisuvaatimus on käsiteltävä kiireellisenä ja TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus voi antamallaan päätöksellä muuttaa tai kumota tekemänsä alkuperäisen päätöksen tai hylätä oikaisuvaatimuksen. Jos alkuperäisessä päätöksessä havaitaan muu virhe, kuin mihin asianosainen on oikaisuvaatimuksessaan vedonnut, voidaan virhe korjata samassa menettelyssä.

Jos TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus hylkää oikaisuvaatimuksen osaksi tai kokonaan tai jättää sen myöhästyneenä tutkimatta, on päätökseen liitettävä valitusosoitus hallinto-oikeuteen.

Valitusosoitus

Valitusosoituksella tarkoitetaan hallintopäätökseen liitettävää ohjausta siitä, kuinka päätökseen voi hakea muutosta. Jos päätös on tehty valituskiellon piirissä olevalla perusteella, on päätöksessä mainittava siitä, että siitä ei saa valittaa. Lisäksi siinä on mainittava, mihin säännökseen kielto perustuu. Valitusosoituksessa on mainittava pääosin samat asiat kuin oikaisuvaatimusohjeessa. Esimerkki valitusosoitusohjeesta on liitteessä 3.

Valitus hallinto-oikeuteen ja korkeimpaan hallinto-oikeuteen

Asiakas voi valittaa oikaisuvaatimukseen annetusta hylkäävästä päätöksestä hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeus tavallisesti pyytää päätöksen tehneeltä viranomaiselta lausunnon valituksen johdosta. Jos hallinto-oikeus hylkää valituksen, voi asiakas valittaa vielä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos tämä antaa valitusluvan.

Korkeimman hallinto-oikeuden on myönnettävä valituslupa, jos:

- 1) lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeätä saattaa asia korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi;
- 2) asian saattamiseen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen ilmeisen virheen vuoksi; tai
- 3) valitusluvan myöntämiseen on muu painava syy.

Muutoksenhakuoikeuden ulkopuolelle jäävät tosiasialliset hallintotoimet

TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus tai ELY-keskus voi vaikuttaa kahdella tavalla asiakkaan asemaan, tosiasiallisilla hallintotoimilla ja hallintopäätöksillä. Ero näiden kahden välillä on merkityksellinen siitä syystä, että ensin mainittuun ei lähtökohtaisesti liity muutoksenhakuoikeutta ja jälkimmäiseen liittyy.

Työllistymissuunnitelman laadinta, jonka yhteydessä sovitetaan yhteen työnhakijan työtä ja koulutusta koskevat tavoitteet ja toisaalta hänen arvioitu palvelutarpeensa, on luonteeltaan tosiasiallinen hallintotoimi, eikä hallintopäätös. Näin ollen asiakas ei voi hakea muutosta TE-viranomaisen palvelutarpeen perusteella tekemään ratkaisuun siitä, että tiettyä asiakkaan toivomaa palvelua tai esimerkiksi työttömyysetuudella tuettua omaehtoista opiskelua ei sisällytetä työllistymissuunnitelmaan. Toisin sanoen muutosta ei voisi hakea siihen, minkälaiseksi työllistymissuunnitelman sisältö on asiakkaan ja viranomaisen välisessä vuorovaikutuksessa muotoutunut ja mitä siinä edellytetään.

Sen sijaan päätökseen, jolla työ- ja elinkeinoviranomainen on päättänyt olla laatimatta työllistymissuunnitelmaa asiakkaan toiveista huolimatta, saa hakea muutosta.

Muutoksenhakukiellon ulkopuolelle rajautuvat muutoksenhakukiellon piirissä olevat päätökset

JTYPL:ssa on säädetty eräiden päätösten osalta muutoksenhakukiellosta. Muutoksenhakukiellon alaisille päätöksille on yhteistä se, että niissä on eväty harkinnanvarainen taloudellinen etuus tai palvelu TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen tai ELY-keskuksen harkinnan perusteella.

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevat päätökset

Eräät työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevista päätökset ovat muutoksenhakukiellon piirissä. Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevaan päätökseen, joka perustuu 5 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyihin edellytyksiin, ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä siitä saa valittaa.

Keskeisin muutoksenhakukiellon piiriin kuuluva peruste koskee TE-viranomaisen toteamaa koulutustarvetta. Yhteishankintakoulutusta lukuun ottamatta hakija voi hakea päätökseen muutosta, jos se koskee hänen soveltuvuuttaan koulutukseen.

Omaehtoisen opiskelun tukemiseksi maksettavan työttömyysetuuden lakkauttaminen

Jos TE-toimisto päättää lakkauttaa työnhakijan oikeuden omaehtoisen opiskelun tukemiseksi maksettavaan työttömyysetuuteen 6 luvun 7 §:n perusteella, asiasta annetaan työvoimapolitiittinen lausunto työttömyyskassalle ja Kansaneläkelaitokselle. Muuta päätöstä TE-toimisto ei anna asiasta.

Työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos antaa työnhakijalle lakkauttamista koskevan valituskelpoisen päätöksen. Päätös annetaan, kun työnhakija on hakenut etuutta ko. ajalta.

Työttömyyskassan ja Kansaneläkelaitoksen antamasta päätöksestä voi valittaa sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan. Muutoksenhakulautakunnan päätöksestä voi valittaa vakuutusoi-keuteen.

Palkkatuen harkinnanvaraiset edellytykset

Muutosta ei saa hakea päätökseen, jossa palkkatuen epääminen perustuu 7 luvun 2 §:n 2 momentissa, 7 §:n 1 momentissa tai 3 momentin 3 kohdassa tarkoitettuun työ- ja elinkeinotoimiston harkintaan. Muutoksenhakukiellon piiriin kuuluu siten esimerkiksi päätös, jonka mukaan palkkatukea ei myönnetä, koska TE-toimiston arvion mukaan työttömän työnhakijan työttömyys ei johdu ammatillisen osaamisen puutteista ja ettei palkkatuetta työ paranna TE-toimiston arvion mukaan tuella palkattavan vamma tai sairaus ei olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alenna tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä. Muutosta saa kuitenkin hakea päätökseen, joka koskee palkkatuen määrää.

Muutosta ei saa hakea myöskään päätökseen siltä osin kuin päätös perustuu 7 §:n 3 momentissa, 9 §:n 2 momentissa tai 10 §:n 2 momentissa säädettyyn työ- ja elinkeinotoimiston harkintaan palkkatuen kestosta.

Muutosta ei saa hakea päätökseen, jolla on evätty korvaus matka- ja yöpymiskustannuksista sen perusteella, että kustannusten korvaamista ei ole pidettävä tarkoituksenmukaisena työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta. Sen sijaan muutosta voi hakea esimerkiksi päätökseen, jolla etuus on evätty sen vuoksi, että TE-toimisto ei ole katsonut asiakkaan olleen kuljetuspalvelun tarpeessa tai pitänyt henkilökohtaista asiointia TE-toimistossa välttämättömänä.

Harkinnanvaraisen kulukorvauksen epääminen tarkoituksenmukaisuusperusteella

Päätökseen, jolla 9 luvun 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu harkinnanvarainen kulukorvaus on evätty harkinnan perusteella, ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa. Lain 9 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää kulukorvausta momentissa mainittujen edellytysten täytyessä. Edellytysten täytyessäkin myöntäminen on siis työ- ja elinkeinotoimiston, harkittavissa. Tähän harkintaan perustuvaan epäävään päätökseen ei siis voi hakea muutosta.

Sen sijaan päätökseen, jolla korvaus on evätty, koska myöntämiselle edellä mainitussa lainkohdassa säädetty edellytykset eivät täyty, on mahdollista hakea muutosta. Päätökseen on mahdollista hakea muutosta myös siltä osin kuin siinä on kyse korvauspäivistä tai korvauksen määrästä. Korvauspäivistä ja korvauksen määrästä säädetään 9 luvussa, eikä niihin liity harkintaa.

Palvelujen tarjoamista koskevat ratkaisut

Ratkaisuun olla tarjoamatta asiakkaalle ammatinvalinta- ja uraohjausta, valmennusta, kokeilua, asiantuntija-arviointeja ja yritystoiminnan kehittämispalveluja taikka olla tukematta työnhakijan omaehtoista opiskelua tai hyväksymättä ilmoitusta tuetun opiskelun keskeyttämisestä ei saa hakea muutosta.

Määrärahasyyt

Päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa, jos päätös koskee tuen, etuuden tai korvauksen epäämistä määrärahasyistä.

Työnhakuvelvollisuuden asettaminen

TE-toimiston ratkaisuun asettaa työnhakijalle JTYPL 3 luvussa tarkoitettu työnhakuvelvollisuus ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa.

TTL:ssä säädetään siitä, että työnhakija ei menetä oikeutta työttömyysetuuteen, jos työnhakuvelvollisuutta ei olisi tullut asettaa tai se olisi tullut asettaa toisen sisältöisenä. Jos työnhakija jättää hakeutumatta työmahdollisuuksia häneltä edellytetyllä tavalla ja hän menettää tämän vuoksi oikeutensa työttömyysetuuteen, hän voi valittaa työttömyysturvaoikeutta koskevasta työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen päätöksestä sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja sen päätöksestä vakuutusoikeuteen.

Seuraavassa taulukossa on yhteenvetona esitetty muutoksenhaun sisältö:

Hallintotoimi	Muutoksenhakuoikeus	Peruste
Palvelun tarjoamatta jättämistä koskeva ratkaisu (4 luku, 6 luku ja 8 luku 5 §)	Ei (pl. palkkatuki ja starttiraha)	Hallintopäätös
Kielteinen päätös työnhakijaksi rekisteröimisestä (2 luku 1 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös jättää työllistymissuunnitelma laatimatta asiakkaan toiveesta riippumatta	Kyllä	Hallintopäätös
Työllistymissuunnitelman sisältö (2 luku 12 §)	Ei	Tosiasiallista hallintotoimintaa
Päätös työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymisestä (3 luvun 8 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös työpaikkailmoituksen poistamisesta (3 luvun 8 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Valmennuksen tai kokeilun keskeyttämispäätös (4 luvun 10 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös opiskelijavalinnasta työvoimakoulutukseen (5 luvun 3 §)	Pääosin ei (pl. soveltuvuutta koskeva peruste muissa kuin yhteishankintakoulutuksissa. Oppilaitosta sitovaan lainsäädäntöön liittyvistä edellytyksistä voi haakea muutosta)	Hallintopäätös
Koulutuksen keskeyttämispäätös (5 luku 5 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Palkkatuen epäämispäätös (työntantajalle)	pl. määrätyt 7 luvussa tarkoitettuun harkintaan perustuvat päätökset.	Hallintopäätös
Palkkatuen maksatushakemuksen epääminen	Kyllä	Hallintopäätös
Starttirahan epääminen	Kyllä	Hallintopäätös
Kulukorvauksen epääminen (9 luku, 1 § 1 mom.)	Kyllä	Hallintopäätös
Harkinnanvaraisen kulukorvauksen epääminen tarkoituksenmukaisuusperusteella (9 luku, 1 § 3 mom.)	Ei	Tarkoituksenmukaisuusharkinta
Epäävä päätös matka- ja yöpymiskustannusten korvaamisesta (10 luvun 1 §)	Pääosin kyllä (pl. 10 luvun 1 §:n 2 momentin edellytykset)	Hallintopäätös
Epäävä päätös työolosuhteiden järjestelytuesta (10 luvun 3 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Epäävä päätös työllisyysmäärärahojen muusta asetuksen mukaisesta käytöstä (12 luvun 10 §)	Kyllä	Hallintopäätös

Muuhun kuin oikaisuvaatimusmenettelyyn perustuva oikaisu (virheen korjaaminen)

Hallintolain 8 luvussa on säännökset asiavirheen ja kirjoitusvirheen korjaamisesta. Jos TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus havaitsee itse virheen tai asianosainen tekee oikaisuvaatimuksen myöhässä, se voi käsitellä vaatimuksen tavanomaisena virheen korjaamista koskevana asiana. Hallintolain 50 §:n mukaan viranomaisen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos

- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1-3 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa asianosaisen vahingoksi, jos tämä suostuu päätöksen korjaamiseen. Jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä, asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita. Sen sijaan 4-kohdassa tarkoitettussa tilanteessa päätös voidaan korjata ainoastaan asianosaisen eduksi.

Päätöksessä olevan ilmeisen kirjoitus- tai laskuvirheen taikka muuhun niihin verrattavan selvän virheen viranomaisen on korjattava viranpuolesta. Virhettä ei saa korjata, jos korjaaminen johtaa asianosaiselle kohtuuttomaan tulokseen eikä virhe ole aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä.

Aloite tai vaatimus virheen korjaamiseksi on tehtävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Päätökseen, jolla viranomaisen on hylännyt virheen korjaamista koskevan vaatimuksen, ei saa hakea muutosta valittamalla.

2 § Muutoksenhaku työnhakijaksi rekisteröimisen epäämistä ja kulukorvausta koskevasta päätöksestä

Työnhakijaksi rekisteröimisen epäämistä koskevaan päätökseen ja 9 luvun 1 §:n 3 momentissa tarkoitettua kulukorvausta koskevaan päätökseen haetaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haetaan muutosta vakuutusosoikeudelta.

Vakuutusosoikeuden päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Valituskirjelmä päätöksestä on toimitettava päätöksen tehneelle TE-toimistolle 30 päivän kuluessa siitä, kun valittaja on saanut päätöksestä tiedon. TE-toimiston on käsiteltävä valitus oikaisuvaatimuksena. Jos TE-toimisto ei voi oikaista päätöstä, sen on 30 päivän kuluessa valitusajan päättymisestä toimitettava valituskirjelmä ja lausuntonsa sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan käsiteltäväksi.

2 a § Muutoksenhaku muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa

Muutosturvakoulutusta koskevassa asiassa valitustie poikkeaa JTYPL:ssä säädetystä pääsääntöisestä muutoksenhausta. Muutosturvakoulutusta koskevaan, oikaisuvaatimuksen johdosta tehtyyn päätökseen haetaan muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haetaan muutosta vakuutusosoikeudelta. Vakuutusosoikeuden päätökseen ei saisi hakea muutosta valittamalla.

3 § Oikaisuvaatimuksen ja valituksen vaikutus täytäntöönpanoon

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai KEHA-keskuksen JTYPL:n nojalla tekemä päätös voidaan panna täytäntöön siitä tehdystä oikaisuvaatimuksesta tai valituksesta huolimatta, jollei oikaisuvaatimuksen käsittelevä viranomaisen tai valitusviranomaisen toisin määrää. Erityisesti koulutuksen, valmennuksen tai kokeilun keskeyttämistä koskeva päätös tai

työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymistä tai ilmoituksen poistamista koskeva päätös on usein tarpeen saada viipymättä täytäntöön.

Jos asianosainen tekee oikaisuvaatimuksen, TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus voi harkintansa mukaan keskeyttää päätöksen täytäntöönpanon. Pelkäämään oikaisuvaatimuksen vireille tuleminen ei kuitenkaan merkitse sitä, että täytäntöönpano automaattisesti keskeytettäisiin. Erityisesti keskeyttämistä tulisi harkita silloin kun asianosainen on esittänyt todennäköisesti päteviä syitä oikaisuvaatimuksensa tueksi, eikä päätöksen täytäntöönpanon keskeyttäminen aiheuttaisi olennaista haittaa. Jos yleinen etu ei muuta edellytä, voidaan täytäntöönpano keskeyttää kevyemmilläkin perusteilla.

Jos oikaisuvaatimus hylätään ja asianosainen valittaa hallinto-oikeuteen, voi hallinto-oikeus määrätä täytäntöönpanon keskeytettäväksi.

LIITTEET

Liite 1 Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako

Kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön työssä suoriutumista, työhön paluuta, sosiaalista toimintakykyä ja mahdollisimman hyvää omatoimista suoriutumista. Kuntoutus jakaantuu kasvatukselliseen, lääkinälliseen, ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen

Ammatillinen kuntoutus pyrkii parantamaan ja ylläpitämään henkilön työkykyä ja ansiomahdollisuuksia. Se sisältää erilaisia toimenpiteitä, jolla pyritään parantamaan työn tekemisen edellytyksiä. Toimenpiteinä ammatillinen kuntoutus voi tarkoittaa esimerkiksi kuntoutussuunnitelman laatimiseksi järjestettyjä tutkimuksia tai selvityksiä, kuntoutuskursseja, ammattiin johtavaa koulutusta, työkokeilua tai työhönvalmennusta. Kuntoutusajan toimeentulo määräytyy kuntoutusta järjestävän tai korvaavan tahon mukaan.

Vakuutuslaitosten, työeläkelaitosten ja Kelan ammatillinen kuntoutus on lakisääteistä. Silloin kun henkilö täyttää lain edellyttämät myöntöedellytykset, muodostuu hänelle täten subjektiivinen oikeus näiden tahojen järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen. Kela järjestää myös harkinnanvaraista kuntoutusta. Lakisääteinen kuntoutus on asiakkaan kannalta aina ensisijainen vaihtoehto.

Liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutus

Kun on kyse tapaturmavakuutuksen ja liikennevakuutuksen piirissä sattuneesta vahinkotapahtumasta, työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, vakuutettujen ja korvauksensaajien kuntoutusetuudet ovat ensisijaisesti näiden vakuutusjärjestelmien korvausvastuulla. Kuntoutus perustuu asiakkaan lakisääteiseen (työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 ja laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 626/1991) oikeuteen saada kuntoutusta osana työtapaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon aiheuttaman menetyksen korvausta.

Ammatillisena kuntoutuksena korvataan työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joiden avulla kuntoutuja vammaan tai sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta kykenee jatkamaan entisessä työssään tai siirtymään uuteen työhön. Kuntoutustarpeen arviointi perustuu kokonaisnäkemukseen, jossa yhdistyy mm. asiakkaan vammaan laatu, ikä ja koulutusedellytykset.

Työeläkejärjestelmän ammatillinen kuntoutus

Työntekijän eläkelain 25 §:n mukaan työntekijällä, joka ei ole täyttänyt alinta vanhuuseläkeikänsä, on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työkyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutusta. Työkyvyttömyyden estämisellä tarkoitetaan todennäköisesti ilman kuntoutustoimenpiteitä lähivuosina sisällä toteutuvan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhan vähentämistä. Tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan siitä näkökulmasta, voidaanko em. uhkaa pienentämään työeläkekuntoutuksen avulla ja siinä otetaan huomioon muun muassa hakijan ikä, koulutus, työkokemus, aikaisempi toiminta, yhteys työelämään, muut sosiaalis-taloudelliset tekijät sekä se johtaako haettu ammatillinen kuntoutus hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen.

Oikeus työeläkekuntoutukseen edellyttää myös seuraavien edellytysten täyttymistä:

- Hakijan ikä on alle hänen alimman vanhuuseläkeikänsä
- Hakija on vakiintuneesti työelämässä
- Hakijalla on voimassa oleva työ- tai yrittäjäsuhde tai sen päättymisestä ei ole kulunut yli kolme vuotta
- Hakija on työkyvyttömän tai hänellä on sellainen diagnosoitu sairaus, joka aiheuttaa lähivuosina todennäköisesti uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle
- Työkyvyttömyyden uhkaa voidaan siirtää tai estää tai auttaa jo työkyvyttömyyseläkkeellä oleva takaisin työelämään tarkoituksenmukaisella ammatillisella kuntoutuksella
- Hakijalla on työskentelystä saatuja ansioita yhteensä vähintään 34 508,16 euroa (vuoden 2016 taso) hakemusta edeltäneen viiden kalenterivuoden ajalta

Kelan ammatillinen kuntoutus

Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/ 2005) 6 § mukaan Kansaneläkelaitos järjestää vakuutetun työ- ja ansiokyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi taikka työkyvyttömyyden estämiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma on aiheuttanut tai sen arvioidaan aiheuttavan lähivuosina vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen.

Työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon vakuutetun kokonaistilanne. Sairauden, vian tai vamman lisäksi arvioon vaikuttavat myös muut vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksiin vaikuttavat tekijät, joita ovat hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, elämäntilanne, taloudelliset ja sosiaaliset seikat, asumisolosuhteet, koulutus, ammatti, aikaisempi toiminta ja ikä sekä muut vastaavat tekijät. Arviossa otetaan huomioon myös jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja saatavissa olevalla sellaisella työllä, jonka tekemistä vakuutetulta voidaan kohtuudella edellyttää.

Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan kokonaistilanteen lisäksi huomioon, johtaako haettu kuntoutus todennäköisesti hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen taikka hänen terveydentilaansa sopivaan työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen.

Ammatillisen kuntoutuksen lisäksi Kela järjestää alle 65-vuotiaille vaikeavammaisille henkilöille lääkinnällistä kuntoutusta ja korvaa kuntoutuksesta aiheutuneita kustannuksia sekä korvaa 16 - 67 -vuotiaille vakuutetuille työ- tai opiskelukyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutuspsykoterapiaa, jos asianmukaisesti todettu ja diagnosoitu mielenterveydenhäiriö uhkaa vakuutetun työ- tai opiskelukykyä. Vaikeavammaisten kuntoutuksen tarkoituksena on, että sen avulla henkilö kykenisi sairaudestasi tai vammastasi huolimatta paremmin työskentelemään tai selviytymään arkielämän toiminnoista.

Lisäksi Kela järjestää ja rahoittaa harkinnanvaraista kuntoutusta perustuen Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annettuun lakiin (KKRL 12 §). Se täydentää Kelan ammatillista ja vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta ja sen tärkeimpänä tavoitteena on tukea kuntoutujien työ-, opiskelu- ja toimintakykyä.

Liite 2 Oikaisuvaatimus

Esimerkki oikaisuvaatimusohjeesta:

Tähän päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistolta oikaisuvaatimuksella, joka on tehtävä kirjallisesti. Määräaika oikaisuvaatimuksen tekemiseen on 30 päivää tämän päätöksen tiedoksisaannista. Määräaikaa laskettaessa tiedoksisaantipäivää ei oteta lukuun. Vastaanottajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Oikaisuvaatimuskirjelmässä on ilmoitettava:

- 1) oikaisuvaatimuksen tekijän nimi ja kotikunta
- 2) päätös, johon haetaan oikaisua
- 3) millaista oikaisua vaaditaan
- 4) millä perusteella oikaisua vaaditaan

Oikaisuvaatimukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä, sekä ne asiakirjat, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Jos puhevaltaa käyttää asiamies tai jos oikaisuvaatimuksen laatijana on joku muu henkilö, kirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä kirjelmään valtakirja. Oikaisuvaatimuksen tekijän tai asiamiehen on allekirjoitettava oikaisuvaatimuskirjelämä. Oikaisuvaatimuskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset oikaisuvaatimuksen tekijälle voidaan toimittaa.

Oikaisuvaatimuskirjelämä liitteineen on toimitettava määräajassa Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistoon, jonka yhteystiedot ovat:

Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimisto
PL 2000, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Kauppakatu 45, Kuopio
Faksi: 017 580 8950
Sähköposti: kirjaamo.pohjois-savo@te-toimisto.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Oikaisuvaatimus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 3 Valitusosoitus

Esimerkki valitusosoitusohjeesta:

Tähän päätökseen saa hakea muutosta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Itä-Suomen hallinto-oikeudelta kirjallisella valituksella. Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Valitusaikaa laskettaessa tiedoksisaanti-päivää ei oteta lukuun. Valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu valittajan ilmoittamalla osoitteella, ellei valituksen yhteydessä muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Valituskirjelmä on osoitettava Itä-Suomen hallinto-oikeudelle ja siinä on ilmoitettava:

- 1) valittajan nimi ja kotikunta;
- 2) postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa;
- 3) päätös, johon haetaan muutosta;
- 4) miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi; sekä
- 5) perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Valitukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä sekä ne asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Valitukseen on liitettävä myös todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen asiamiehensä tai jos valituksen laatijana on joku muu henkilö, valituskirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä valituskirjelmään valtakirja. Valittajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä. Valituskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset valituksen tekijälle voidaan toimittaa.

Valituskirjelmä liitteineen on toimitettava valitusajan kuluessa Itä-Suomen hallinto-oikeuteen, jonka yhteystiedot ovat:

Itä-Suomen hallinto-oikeus
PL 1744, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Minna Canthin katu 64, 70100 Kuopio
Faksi: 029 56 42501
Sähköposti: ita-suomi.hao@oikeus.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Valitus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 4 Opiskelijan vakuutusturva työvoimakoulutuksen aikana

Yleistä

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nojalla työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tuottaja on velvollinen järjestämään opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen (JTYPL 916/2012 5 luku 6 § 3 momentti).

Työvoimakoulutusaikainen vakuutusturva

Työvoimakoulutuksen aikana ovat lähtökohtaisesti voimassa vähintään seuraavat kolme vakuutusta:

1. Koulutuspalvelun tuottajan **tapaturmavakuutus**, joka kattaa opiskelijalle itselleen aiheutuneet henkilövahingot koko koulutusajan niin lähi- kuin etäopetusjaksoilla
2. Koulutuspalvelun tuottajan **ryhmävastuuvakuutus**, joka kattaa opiskelijalle henkilökohtaisesti realisoituvan vahingonkorvausvastuun, mikäli hän on työssäoppimis- /työharjoittelujakson aikana aiheuttanut työnantajalle /ulkopuoliselle henkilö- tai esinevahingon lievää suuremmalla tuottamuksella. Vakuutuksen tarkoituksena on siis suojata opiskelijaa itseään mahdolliselta vahingonkorvausvastuulta.
3. Työnantajan **vastuuvakuutus** työssäoppimis- /työharjoittelujakson ajaksi, joka kattaa ne henkilö ja esinevahingot, jotka työnantajan työnjohdon alaisuudessa oleva opiskelija työssään aiheuttaa ulkopuoliselle taholle. Vakuutuksen tarkoitus on työnantajan suojaaminen. Siinä vakuutettuna on ainoastaan työnantaja. Vakuutuksesta korvataan kuitenkin työntekijöiden /työharjoittelijoiden ulkopuolisille ja työtovereille aiheuttamat vahingot sen vuoksi, että työnantaja on vastuussa työntekijöiden työssään aiheuttamista vahingoista.

Näiden lisäksi koulutuspalvelun tuottajalla voi olla myös erillinen *vastuuvakuutus* lähiopetusjaksoja varten, jolla katetaan oppilaitoksessa toteutettavan lähiopetuksen tai harjoittelun aikana mahdollisesti ulkopuoliselle taholle tai kouluttajalle aiheutuneet esine- tai henkilövahingot.

Opiskelijalle itselleen aiheutuneita esinevahinkoja varten (esim. silmälasien rikkoutuminen) hänellä voi olla oma henkilökohtainen *omaisuusvakuutus*.

Koulutuspalvelun tuottajan ja harjoittelupaikan tarjoavan työnantajan vakuutusturvan lisäksi mahdollisten koulutuksen hankintasopimukseen sisältyvien ulkomaan opintojaksojen ajalle opiskelijalla tulisi olla oma *matkavakuutus*, joka kattaa vapaa-aikana tapahtuneet henkilö- ja esinevahingot.

Työssäoppimis- ja harjoittelujakson aikainen ryhmävastuuvakuutus

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan koulutuspalvelujen tuottaja on velvollinen järjestämään työvoimakoulutuksen opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen. Ryhmävastuuvakuutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijoille lisäturvaa näiden opintoihin liittyvässä työtoiminnassa ulkopuolisille tai työnantajalle aiheuttamien vahinkojen osalta siltä osin kuin työnantaja voi vaatia opiskelijaa korvausten lopulliseksi maksajatahoksi.

Vastuuvakuutusten yleiset rajaukset

Vakuutussopimuksia neuvoteltaessa on syytä ottaa huomioon seuraavaa:

Neuvoteltavan vastuuvakuutuksen on tarkoitus normaalista poiketen

- kattaa opiskelijan työnantajan omaisuudelle aiheuttamat vahingot (mukaan lukien opiskelijan haltuun uskotulle tai käsiteltävänä olevalle omaisuudelle aiheutetut vahingot) sekä
- suojata työntekijää työnantajan takautumisoikeuden varalta ja korvata ne vahingot, jotka opiskelija on aiheuttanut ulkopuoliselle ja jotka työnantaja on korvannut isännänvastuun perusteella ja joiden osalta työnantajalla on takautumisoikeus työntekijää kohtaan

Vakuutusturvan kattavuutta opiskelijan kannalta harkittaessa tulee ottaa huomioon, että:

- Vastuuvakuutusten yleisten ehtojen mukaan ne kattavat ainoastaan *ulkopuoliselle taholle aiheutetun korvausvastuun eli vakuutus ei korvaa työharjoittelussa olevalle itselleen aiheutuneita vahinkoja* (esim. rikkoontuneet silmälasit) eikä työharjoittelijan aviopuoliselle, lapselle tai muulle perheenjäsenelle aiheutuvia vahinkoja.
- Vakuutus ei yleensä korvaa sellaista taloudellista vahinkoa, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon (esim. harjoittelija on hinnoitellut tuotteet väärin, leimannut luottokortin väärin, mistä seurannut taloudellista vahinkoa harjoittelupaikan järjestäjälle).
- Vakuutus ei yleensä korvaa vahinkoa, joka aiheutuu liikennevakuutuslain tai vastaavan ulkomaisen lain mukaisesta moottoriajoneuvon liikenteeseen käyttämisestä
- Vakuutus ei yleensä myöskään korvaa työharjoittelijan käsiteltävänä tai huolehdittavana olevalle omaisuudelle aiheutettuja vahinkoja (esim. työharjoittelija korjattaessaan harjoittelupaikan järjestäjän asiakkaan autoa aiheuttaa sille vahingon). Tästä tulisi kuitenkin vakuutusneuvotteluissa pyrkiä sopimaan toisin.
- Vahingonkorvausoikeuden mukaan vahingon aiheuttaja on velvollinen korvaamaan ainoastaan tuhoutuneen tai hukatun esineen päivänarvon. Vahingon aiheuttaja ei ole velvollinen korvaamaan ns. jälleenhankinta-arvoa. Näin ollen ei vakuutuksestaan korvata kuin omaisuuden päivänarvoa vastaava korvaus.
- Alle vakuutuksen omavastuun määreisiä vahinkoja ei vakuutuksesta korvata.

Ryhmävastuuvakuutuksen hakeminen

Koulutuspalvelun tuottajalla on lakisääteinen velvollisuus neuvotella ja hankkia valitsemastaan vakuutusyhtiöstä ryhmävastuuvakuutus työvoimakoulutuksen opiskelijoille koulutukseen sisältyvän työssäoppimis- ja/tai harjoittelujakson ajaksi. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia koulutuspalvelujen tuottajia ml. valtion oppilaitokset. Vakuutus tulee hankkia viimeistään ennen koulutussuunnitelmien mukaisten työskentelyjaksojen alkamista ja vakuutuksen hankkimisesta tulee antaa selvitys koulutustarjouksessa.

Opiskelijan vahingonkorvausvastuun syntyminen

Harkittaessa vahingonkorvausvastuun syntymistä työnantajalle tai ulkopuoliselle taholle aikuiskoulutusopiskelija rinnastetaan yrityksen työntekijään.

Vahingonkorvauslain ja työsopimuslain mukaan *työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) ei ole vastuussa työnantajalle työssään aiheuttamistaan vahingoista, mikäli vahingon syynä on ainoastaan lievä tuottamus. Lievän tuottamuksen tilanteissa työnantaja on isännänvastuunsa perusteella tosin velvollinen korvaamaan aiheutuneen vahingon ulkopuoliselle kärsijätaholle, mutta työnantajalla ei ole oikeutta periä vahinkosummaa takaisin vahingon aiheuttaneelta työntekijältä (vrt. aikuiskoulutusopiskelijalta).*

Toisaalta tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella aiheutetuista vahingoista työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) on aina korvausvastuussa työnantajalle /ulkopuoliselle riippumatta eri tahojen vakuutusten voimassaolosta.

1.1.2003 voimaan tulleella lainmuutoksella on haluttu kattaa opiskelijan mahdollinen henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu työnantajalleen tilanteissa, joissa vahingon syntyminen on johtunut koulutukseen osallistuvan lievää suuremmasta tuottamuksesta. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla (tai työnantajan mahdollisella vastuuvakuutusyhtiöllä) on oikeus periä ulkopuoliselle taholle maksamansa vahingonkorvaus takaisin vahingon aiheuttaneelta aikuiskoulutusopiskelijalta. Lain tarkoittamalla ryhmävastuuvakuutuksella katetaan tällaisessa tilanteessa opiskelijan henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu omavastuun ylittäviltä osin.



LIITTEET

Liite 1 Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako

Kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään pitkäaikaissairaan tai vammaisen henkilön työssä suoriutumista, työhön paluuta, sosiaalista toimintakykyä ja mahdollisimman hyvää omatoimista suoriutumista. Kuntoutus jakaantuu kasvatukselliseen, lääkinnälliseen, ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen

Ammatillinen kuntoutus pyrkii parantamaan ja ylläpitämään henkilön työkykyä ja ansiomahdollisuuksia. Se sisältää erilaisia toimenpiteitä, jolla pyritään parantamaan työn tekemisen edellytyksiä. Toimenpiteinä ammatillinen kuntoutus voi tarkoittaa esimerkiksi kuntoutussuunnitelman laatimiseksi järjestettyjä tutkimuksia tai selvityksiä, kuntoutuskursseja, ammattiin johtavaa koulutusta, työkokeilua tai työhönvalmennusta. Kuntoutusajan toimeentulo määräytyy kuntoutusta järjestävän tai korvaavan tahon mukaan.

Vakuutuslaitosten, työeläkelaitosten ja Kelan ammatillinen kuntoutus on lakisääteistä. Silloin kun henkilö täyttää lain edellyttämät myöntöedellytykset, muodostuu hänelle täten subjektiivinen oikeus näiden tahojen järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen. Kela järjestää myös harkinnanvaraista kuntoutusta. Lakisääteinen kuntoutus on asiakkaan kannalta aina ensisijainen vaihtoehto.

Liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutus

Kun on kyse tapaturmavakuutuksen ja liikennevakuutuksen piirissä sattuneesta vahinkotapahtumasta, työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, vakuutettujen ja korvauksensaajien kuntoutusetuudet ovat ensisijaisesti näiden vakuutusjärjestelmien korvausvastuulla. Kuntoutus perustuu asiakkaan lakisääteiseen (työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 ja laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 626/1991) oikeuteen saada kuntoutusta osana työtapaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon aiheuttaman menetyksen korvausta.

Ammatillisena kuntoutuksena korvataan työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joiden avulla kuntoutuja vamman tai sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta kykenee jatkamaan entisessä työssään tai siirtymään uuteen työhön. Kuntoutustarpeen arviointi perustuu kokonaisnäkemykseen, jossa yhdistyy mm. asiakkaan vamman laatu, ikä ja koulutusedellytykset.

Työeläkejärjestelmän ammatillinen kuntoutus

Työntekijän eläkelain 25 §:n mukaan työntekijällä, joka ei ole täyttänyt alinta vanhuuseläkeikänsä, on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työkyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutusta. Työkyvyttömyyden estämisellä tarkoitetaan todennäköisesti ilman kuntoutustoimenpiteitä lähivuosina sisällä toteutuvan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhan vähentämistä. Tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan siitä näkökulmasta, voidaanko em. uhkaa pienentämään työeläkekuntoutuksen avulla ja siinä otetaan huomioon muun muassa hakijan ikä, koulutus, työkokemus, aikaisempi toiminta, yhteys työelämään, muut sosiaalis-taloudelliset tekijät sekä se johtaako haettu ammatillinen kuntoutus hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen.

Oikeus työeläkekuntoutukseen edellyttää myös seuraavien edellytysten täyttymistä:

- Hakijan ikä on alle hänen alimman vanhuuseläkeiän
- Hakija on vakiintuneesti työelämässä
- Hakijalla on voimassa oleva työ- tai yrittäjäsuhde tai sen päättymisestä ei ole kulunut yli kolme vuotta
- Hakija on työkyvyttön tai hänellä on sellainen diagnosoitu sairaus, joka aiheuttaa lähivuosina todennäköisesti uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle
- Työkyvyttömyyden uhkaa voidaan siirtää tai estää tai auttaa jo työkyvyttömyyseläkkeellä oleva takaisin työelämään tarkoituksenmukaisella ammatillisella kuntoutuksella
- Hakijalla on työskentelystä saatuja ansioita yhteensä vähintään 34 508,16 euroa (vuoden 2016 taso) hakemusta edeltäneen viiden kalenterivuoden ajalta

Kelan ammatillinen kuntoutus

Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/ 2005) 6 § mukaan Kansaneläkelaitos järjestää vakuutetun työ- ja ansiokyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi taikka työkyvyttömyyden estämiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma on aiheuttanut tai sen arvioidaan aiheuttavan lähivuosina vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen.

Työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon vakuutetun kokonaistilanne. Sairauden, vian tai vamman lisäksi arviointiin vaikuttavat myös muut vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksiin vaikuttavat tekijät, joita ovat hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, elämäntilanne, taloudelliset ja sosiaaliset seikat, asumisolosuhteet, koulutus, ammatti, aikaisempi toiminta ja ikä sekä muut vastaavat tekijät. Arviossa otetaan huomioon myös jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja saatavissa olevalla sellaisella työllä, jonka tekemistä vakuutetulta voidaan kohtuudella edellyttää.

Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan kokonaistilanteen lisäksi huomioon, johtaako haettu kuntoutus todennäköisesti hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen taikka hänen terveydentilaansa sopivaan työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen.

Ammatillisen kuntoutuksen lisäksi Kela järjestää alle 65-vuotiaille vaikeavammaisille henkilöille lääkinnällistä kuntoutusta ja korvaa kuntoutuksesta aiheutuneita kustannuksia sekä korvaa 16 - 67 -vuotiaille vakuutetuille työ- tai opiskelukyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutuspsykoterapiaa, jos asianmukaisesti todettu ja diagnosoitu mielenterveydenhäiriö uhkaa vakuutetun työ- tai opiskelukyvyyä. Vaikeavammaisten kuntoutuksen tarkoituksena on, että sen avulla henkilö kykenisi sairaudestasi tai vammastasi huolimatta paremmin työskentelemään tai selviytymään arkielämän toiminnoista.

Lisäksi Kela järjestää ja rahoittaa harkinnanvaraista kuntoutusta perustuen Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annettuun lakiin (KKRL 12 §). Se täydentää Kelan ammatillista ja vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta ja sen tärkeimpänä tavoitteena on tukea kuntoutujien työ-, opiskelu- ja toimintakykyä.

Liite 2 Oikaisuvaatimus

Esimerkki oikaisuvaatimusohjeesta:

Tähän päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistolta oikaisuvaatimuksella, joka on tehtävä kirjallisesti. Määräaika oikaisuvaatimuksen tekemiseen on 30 päivää tämän päätöksen tiedoksisaannista. Määräaika laskettaessa tiedoksisaantipäivää ei oteta lukuun. Vastaanottajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Oikaisuvaatimuskirjelmässä on ilmoitettava:

1. oikaisuvaatimuksen tekijän nimi ja kotikunta
2. päätös, johon haetaan oikaisua
3. millaista oikaisua vaaditaan
4. millä perusteella oikaisua vaaditaan

Oikaisuvaatimukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä, sekä ne asiakirjat, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Jos puhevaltaa käyttää asiamies tai jos oikaisuvaatimuksen laatijana on joku muu henkilö, kirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä kirjelmään valtakirja. Oikaisuvaatimuksen tekijän tai asiamiehen on allekirjoitettava oikaisuvaatimuskirjelmä. Oikaisuvaatimuskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset oikaisuvaatimuksen tekijälle voidaan toimittaa.

Oikaisuvaatimuskirjelmä liitteineen on toimitettava määräajassa Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistoon, jonka yhteystiedot ovat:

Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimisto
PL 2000, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Kauppakatu 45, Kuopio
Faksi: 017 580 8950
Sähköposti: kirjaamo.pohjois-savo@te-toimisto.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Oikaisuvaatimus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 3 Valitusosoitus

Esimerkki valitusosoitusohjeesta:

Tähän päätökseen saa hakea muutosta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Itä-Suomen hallinto-oikeudelta kirjallisella valituksella. Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Valitusaikaa laskettaessa tiedoksisaanti-päivää ei oteta lukuun. Valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu valittajan ilmoittamalla osoitteella, ellei valituksen yhteydessä muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Valituskirjelmä on osoitettava Itä-Suomen hallinto-oikeudelle ja siinä on ilmoitettava:

- 1) valittajan nimi ja kotikunta;
- 2) postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa;
- 3) päätös, johon haetaan muutosta;
- 4) miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi; sekä
- 5) perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Valitukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä sekä ne asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Valitukseen on liitettävä myös todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen asiamiehensä tai jos valituksen laatijana on joku muu henkilö, valituskirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä valituskirjelmään valtakirja. Valittajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä. Valituskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset valituksen tekijälle voidaan toimittaa.

Valituskirjelmä liitteineen on toimitettava valitusajan kuluessa Itä-Suomen hallinto-oikeuteen, jonka yhteystiedot ovat:

Itä-Suomen hallinto-oikeus
PL 1744, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Minna Canthin katu 64, 70100 Kuopio
Faksi: 029 56 42501
Sähköposti: ita-suomi.hao@oikeus.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Valitus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 4 Opiskelijan vakuutusturva työvoimakoulutuksen aikana

Yleistä

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nojalla työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tuottaja on velvollinen järjestämään opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen (JTYPL 916/2012 5 luku 6 § 3 momentti).

Työvoimakoulutusaikainen vakuutusturva

Työvoimakoulutuksen aikana ovat lähtökohtaisesti voimassa vähintään seuraavat kolme vakuutusta:

4. Koulutuspalvelun tuottajan **tapaturmavakuutus**, joka kattaa opiskelijalle itselleen aiheutuneet henkilövahingot koko koulutusajan niin lähi- kuin etäopetusjaksoilla
5. Koulutuspalvelun tuottajan **ryhmävastuuvakuutus**, joka kattaa opiskelijalle henkilökohtaisesti realisoituvan vahingonkorvausvastuun, mikäli hän on työssäoppimis- /työharjoittelujakson aikana aiheuttanut työnantajalle /ulkopuoliselle henkilö- tai esinevahingon lievää suu-remmalla tuottamuksella. Vakuutuksen tarkoituksena on siis suojata opiskelijaa itseään mahdolliselta vahingonkorvausvastuulta.
6. Työnantajan **vastuuvakuutus** työssäoppimis- /työharjoittelujakson ajaksi, joka kattaa ne henkilö ja esinevahingot, jotka työnantajan työnjohdon alaisuudessa oleva opiskelija työssään aiheuttaa ulkopuoliselle taholle. Vakuutuksen tarkoitus on työnantajan suojaaminen. Siinä vakuutettuna on ainoastaan työnantaja. Vakuutuksesta korvataan kuitenkin työntekijöiden /työharjoittelijoiden ulkopuolisille ja työtovereille aiheuttamat vahingot sen vuoksi, että työnantaja on vastuussa työntekijöiden työssään aiheuttamista vahingoista.

Näiden lisäksi koulutuspalvelun tuottajalla voi olla myös erillinen *vastuuvakuutus* lähiopetusjaksoja varten, jolla katetaan oppilaitoksessa toteutettavan lähiopetuksen tai harjoittelun aikana mahdollisesti ulkopuoliselle taholle tai kouluttajalle aiheutuneet esine- tai henkilövahingot.

Opiskelijalle itselleen aiheutuneita esinevahinkoja varten (esim. silmälasien rikkoutuminen) hänellä voi olla oma henkilökohtainen *omaisuusvakuutus*.

Koulutuspalvelun tuottajan ja harjoittelupaikan tarjoavan työnantajan vakuutusturvan lisäksi mahdollisten koulutuksen hankintasopimukseen sisältyvien ulkomaan opintojaksojen ajalle opiskelijalla tulisi olla oma *matkavakuutus*, joka kattaa vapaa-aikana tapahtuneet henkilö- ja esinevahingot.

Työssäoppimis- ja harjoittelujakson aikainen ryhmävastuuvakuutus

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan koulutuspalvelujen tuottaja on velvollinen järjestämään työvoimakoulutuksen opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen. Ryhmävastuuvakuutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijoille lisäturvaa näiden opintoihin liittyvässä työtoiminnassa ulkopuolisille tai työnantajalle aiheuttamien vahinkojen osalta siltä osin kuin työnantaja voi vaatia opiskelijaa korvausten lopulliseksi maksajatahoksi.

Vastuuvakuutusten yleiset rajaukset

Vakuutussopimuksia neuvoteltaessa on syytä ottaa huomioon seuraavaa:

Neuvoteltavan vastuuvakuutuksen on tarkoitus normaalista poiketen

- kattaa opiskelijan työnantajan omaisuudelle aiheuttamat vahingot (mukaan lukien opiskelijan haltuun uskotulle tai käsiteltävänä olevalle omaisuudelle aiheutetut vahingot) sekä
- suojata työntekijää työnantajan takautumisoikeuden varalta ja korvata ne vahingot, jotka opiskelija on aiheuttanut ulkopuoliselle ja jotka työnantaja on korvannut isännänvastuun perusteella ja joiden osalta työnantajalla on takautumisoikeus työntekijää kohtaan

Vakuutusturvan kattavuutta opiskelijan kannalta harkittaessa tulee ottaa huomioon, että:

- Vastuuvakuutusten yleisten ehtojen mukaan ne kattavat ainoastaan *ulkopuoliselle taholle aiheutetun korvausvastuun eli vakuutus ei korvaa työharjoittelussa olevalle itselleen aiheutuneita vahinkoja (esim. rikkoontuneet silmälasit) eikä työharjoittelijan aviopuoliselle, lapselle tai muulle perheenjäsenelle aiheutuvia vahinkoja.*
- Vakuutus ei yleensä korvaa sellaista taloudellista vahinkoa, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon (esim. harjoittelija on hinnoitellut tuotteet väärin, leimannut luottokortin väärin, mistä seurannut taloudellista vahinkoa harjoittelupaikan järjestäjälle).
- Vakuutus ei yleensä korvaa vahinkoa, joka aiheutuu liikennevakuutuslain tai vastaavan ulkomaisen lain mukaisesta moottoriajoneuvon liikenteeseen käyttämisestä
- Vakuutus ei yleensä myöskään korvaa työharjoittelijan käsiteltävänä tai huolehdittavana olevalle omaisuudelle aiheutettuja vahinkoja (esim. työharjoittelija korjatessaan harjoittelupaikan järjestäjän asiakkaan autoa aiheuttaa sille vahingon). Tästä tulisi kuitenkin vakuutusneuvotteluissa pyrkiä sopimaan toisin.
- Vahingonkorvausoikeuden mukaan vahingon aiheuttaja on velvollinen korvaamaan ainoastaan tuhoutuneen tai hukatun esineen päivänarvon. Vahingon aiheuttaja ei ole velvollinen korvaamaan ns. jälleenhankinta-arvoa. Näin ollen ei vakuutuksestakaan korvata kuin omaisuuden päivänarvoa vastaava korvaus.
- Alle vakuutuksen omavastuun määräisiä vahinkoja ei vakuutuksesta korvata.

Ryhmävastuuvakuutuksen hakeminen

Koulutuspalvelun tuottajalla on lakisääteinen velvollisuus neuvotella ja hankkia valitsemastaan vakuutusyhtiöstä ryhmävastuuvakuutus työvoimakoulutuksen opiskelijoille koulutukseen sisältyvän työssäoppimis- ja/tai harjoittelujakson ajaksi. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia koulutuspalvelujen tuottajia ml. valtion oppilaitokset. Vakuutus tulee hankkia viimeistään ennen koulutussuunnitelmien mukaisten työskentelyjaksojen alkamista ja vakuutuksen hankkimisesta tulee antaa selvitys koulutustarjouksessa.

Opiskelijan vahingonkorvausvastuun syntyminen

Harkittaessa vahingonkorvausvastuun syntymistä työnantajalle tai ulkopuoliselle taholle aikuiskoulutusopiskelija rinnastetaan yrityksen työntekijään.

Vahingonkorvauslain ja työsopimuslain mukaan *työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) ei ole vastuussa työnantajalle työssään aiheuttamistaan vahingoista, mikäli vahingon syynä on ainoastaan lievä tuottamus. Lievän tuottamuksen tilanteissa työnantaja on isännänvastuunsa perusteella tosin velvollinen korvaamaan aiheutuneen vahingon ulkopuoliselle kärsijätaholle, mutta työnantajalla ei ole oikeutta periä vahinkosummaa takaisin vahingon aiheuttaneelta työntekijältä (vrt. aikuiskoulutusopiskelijalta).*

Toisaalta tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella aiheutetuista vahingoista työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) on aina korvausvastuussa työnantajalle /ulkopuoliselle riippumatta eri tahojen vakuutusten voimassaolosta.

1.1.2003 voimaan tulleella lainmuutoksella on haluttu kattaa opiskelijan mahdollinen henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu työnantajalleen tilanteissa, joissa vahingon syntyminen on johtunut koulutukseen osallistuvan lievää suuremmasta tuottamuksesta. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla (tai työnantajan mahdollisella vastuuvakuutusyhtiöllä) on oikeus periä ulkopuoliselle taholle maksamansa vahingonkorvaus takaisin vahingon aiheuttaneelta aikuiskoulutusopiskelijalta. Lain tarkoittamalla ryhmävastuuvakuutuksella katetaan tällaisessa tilanteessa opiskelijan henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu omavastuun ylittäviltä osin.

Liite 5 Menettelytavat pienhankintojen osalta

Pienhankinnoiksi kutsutaan hankintalaissa määriteltyjen kansallisten kynnysarvojen (25 §) alittavia hankintoja, joissa ei sovelleta hankintalakia kuin tietyiltä osin. Kun selvitetään sitä, onko kyse pienhankinnasta ja alittaako hankinta kansallisen kynnysarvon, määritellään ensin hankinnan ennakoitu arvo. Hankinnan ennakoitu arvo lasketaan hankintalain 27–30 §:ssä kuvattujen menettelytapojen mukaisesti.

Taulukko 1. Työvoimapalvelujen hankinnassa käytettävät CPV-koodisuositukset ja kynnysarvot:

CPV-koodi	Palvelut	Kynnysarvo
80400000–8 Aikuiskoulutuspalvelut ja muut koulutuspalvelut	Työvoimakoulutus Yrittäjävalmennus Osaamis- ja ammattitaitokartoitukset Kielitaidon kartoitus	400 000 € (Hankintalain Liite E, kohta 2)
79611000–0 Työnhakupalvelut	Työnhakuvalmennus Työhönvalmennus Uravalmennus	400 000 € (Hankintalain Liite E, kohta 1)
85120000–6 Lääkäripalvelut ja niihin liittyvät palvelut	Työkyvyn arviointi	400 000 € (Hankintalain Liite E, kohta 1)
98000000–3 Muut yhteisöön liittyvät, yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	Starttirahalausunto	300 000 € (Hankintalain Liite E, kohta 5)

Työvoimapalvelujen hankinnassa CPV-koodisuositukset kuuluvat ns. sosiaali- ja terveystyöpalvelujen hankintoihin sekä muihin palveluhankintoihin, jotka on yksilöity hankintalain liitteessä E. Sosiaali- ja terveystyöpalveluhankinnat sekä muut palveluhankinnat kilpailutetaan hankintalain 12 luvun mukaisesti, kun ne ylittävät kynnysarvon 400 000 euroa tai 300 000 euroa. Yhteishankinnoissa kynnysarvo koskee työ- ja elinkeinohallinnon maksuosuutta.

Pienhankintojen hankinnoissa noudatetaan myös hankintoja koskevia yleisiä periaatteita, jotka on todettu hankintalain 3 §:ssä. Sen mukaan hankintayksikön on kohdeltava hankintamenettelyn osallistujia ja muita toimittajia tasapuolisesti ja syrjimättömästi sekä toimittava avoimesti ja suhteellisuuden vaatimukset huomioon ottaen.

Avoin tarjouskilpailu

Kansalliset kynnysarvot alittavissa pienhankinnoissa voidaan käyttää myös avoimen tarjouskilpailun menettelyä, jossa hankintayksikkö julkaisee hankintailmoituksen ja asettaa saataville tarjouspyynnön, joiden perusteella kaikki halukkaat toimittajat voivat tehdä tarjouksen. Hankintailmoituksen julkaisemisen ja tarjouspyynnön saataville asettamisen jälkeen hankintayksikkö voi lisäksi lähettää tarjouspyynnön soveliaiksi katsomilleen toimittajille.

Pienhankintojen kohdennettu tarjouskilpailu

Kansalliset kynnysarvot alittavissa pienhankinnoissa voidaan hankinta toteuttaa kohdennetulla kilpailutusmenettelyllä. Tällöin ei tavanomaisesta hankintamenettelystä poiketen tarvitse julkaista hankintailmoitusta tai pyytää ehdokkaita ilmoittautumaan. Kohdennetussa tarjouskilpailussa tarjouspyyntö lähetetään vähintään kolmelle soveltuvalle palvelun toimittajalle. Tarjousajan päätyttyä saadut tarjoukset avataan, tehdään avauspöytäkirja ja vertaillaan sekä tehdään perusteltu hankintapäätös, joka saatetaan tarjoajille tiedoksi.

Koska pienhankintoihin ei sovelleta hankintalakia, voidaan hankintalaissa asetetuista määräajoista joustaa. Pienhankinnoista ei voi valittaa markkinaoikeuteen, mutta niistä voi tehdä hankinta-oikaisun. Hankintapäätökseen tulee liittää oikaisuohje.

Pienhankinnat suoramarkkinointina

Suoramarkkinoinnilla tarkoitetaan hankintaa, joka tehdään julkaisematta etukäteen hankintailmoitusta ja neuvottelemalla etukäteen yhden tai usean toimittajan kanssa hankintasopimuksen ehdoista. Suoramarkkinointi on poikkeus yleiseen ja avoimeen kilpailuttamisvelvollisuuteen, joten sen käyttöedellytyksiä on tulkittava suppeasti.

Ennakoidulta kokonaisarvoltaan alle 60 000 euron työvoimakoulutushankinnat ja työvoimakoulutuksen yhteishankinnassa alle 150 000 euron hankinnat voidaan toteuttaa suoramarkkinointina. Muissa työvoimapalveluissa suoramarkkinointina tehtävän pienhankinnan raja-arvo on 30 000 euroa.

Kun hankinta tehdään suoramarkkinointina, menettely on aina perusteltava hankinta-asiakirjoihin.

Suoramarkkinointia edellä mainittujen kynnysarvojen ylittyessä voidaan käyttää vain hankintalain 40 §:n 2 momentissa mainituissa tilanteissa.

Ennakoidulta työ- ja elinkeinohallinnon maksusuudeltaan alle 150 000 euron kertaluontoiset tietyn työnantajan tarpeisiin räätälöidyt yhteishankinnat voidaan toteuttaa suoramarkkinointina myös niiden erityisluonteen perusteella. Tällä perusteella voidaan ottaa huomioon työnantajaosapuolen tarve säilyttää vakiintunut pitkäaikainen yhteistyösuhde tietyn soveltuvan koulutuspalvelun tuottajan kanssa sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin seikkoihin liittyvät työnantajaa sitovat aikataulut.

Pilkkomiskielto

Suorahankinnan raja-arvoja tai kynnysarvoja ei saa alittaa pilkkomalla hankintoja keinotekoisesti osiin (Hankintalain 31 §). Kun tiedossa on, että esimerkiksi yhteishankinta toteutetaan saman työnantajan kanssa toistuvasti täysin tai pääosin samanlaisena ja/tai kun koulutuksen toteutuksesta vastaisi toistuvasti sama taho, on hankinta pääsääntöisesti kilpailutettava.

Pilkkomiskieltoa tarkastellaan hankintayksikkökohtaisesti. Eri hankintayksikköjen toteuttamia saman sisältöisiä hankintoja ei pilkkomiskiellon johdosta tarvitse toteuttaa yhdessä, ellei siitä katsota saavutettavan selkeää taloudellista tai laadullista lisäarvoa. Sen sijaan esim. saman työ- ja elinkeinotoimiston eri palvelupisteiden saman tyyppisiä hankintoja on arvioitava ottaen huomioon pilkkomiskieltoa koskevat säädökset.